



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión institucional y Desempeño docente en las
Instituciones Educativas de nivel primaria , distrito de
Chepén 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Luis Enrique Portales Chimoy
<https://orcid.org/0000-0002-2725-5447>

ASESOR:

Dr. Manuel Angel Pérez Azahuanche
<https://orcid.org/0000-0003-4829-6544>

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2019

Página del Jurado



Dra. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia
Presidente



Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo
Secretario



Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Angel
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme día a día
y darme salud, trabajo y
bienestar familiar.

A mis Padres que están en el
cielo, por darme el mejor regalo
que es nuestra profesión. Así
como animarme a seguir
siempre adelante.

A nuestros hijos e hijas por su
gran apoyo moral e
incondicional, quienes han sido
la inspiración para ser cada día
mejor.

A nuestros profesores doctores
de la Universidad Privada “César
Vallejo” Trujillo por brindarnos
sus enseñanzas y sabidurías
para lograr el objetivo propuesto
y ser competentes en este
mundo globalizado.

El Autor.

AGRADECIMIENTO

Al Rector Fundador de La Universidad César Vallejo Ing. César Acuña Peralta, y a todos nuestros maestros que, con su experiencia y dedicación, supieron motivarnos para trabajar en bien de la educación.

Los autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

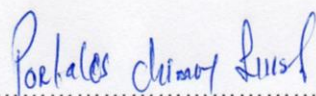
Yo, Luis Enrique Portales Chimoy, estudiante del programa académico Doctorado en educación de la Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo; identificada con DNI 19211898, presento la tesis titulada "Gestión Institucional y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel primaria en el Distrito de Chepen-2017", y

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis en referencia, es de mi autoría.
2. Los datos y resultados presentados son veraces y auténticos, constituyendo un aporte confiable para la comunidad científica.
3. La tesis es original, es decir, no ha sido presentada o publicada anteriormente.
4. En la redacción, se ha respetado el derecho de autor, citando y referenciando según lo establece la norma que la rige.

En general, la tesis cumple con los lineamientos establecidos por la Universidad César Vallejo y los estándares que demanda el rigor científico. Por tanto, asumo toda responsabilidad ante la atribución fundamentada de fraude, y las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven según lo establecido por Ley.

Trujillo, 18 de junio de 2019



Mg. Luis Enrique Portales Chimoy
DNI: 19211898

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Certificaciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es grato dirigirme a ustedes para dejar a vuestra consideración el presente informe de tesis que muestra los hallazgos de la investigación titulada “Gestión Institucional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria en el Distrito de Chepen-2017”, que se sustenta en el Marco del Buen desempeño Docente y en la teoría Didáctica de David Ausubel, la teoría sociocultural de Vygotsky y los aportes de la teoría x y de Mc Gregory; donde enfatiza las relaciones interpersonales, en un clima de respeto, equidad , aceptación y empatía; para una buena disposición y actitud para el aprendizaje.

En la elaboración, se ha tomado como referencia los lineamientos que establece la Universidad para la producción de documentos académicos a través del Vicerrectorado de Investigación; se han considerado los parámetros que demandan la rigurosidad científica y los criterios propios de la Escuela de Posgrado.

Esperando merezca vuestra aprobación; expreso mí saludo y profundo agradecimiento.

El Autor

ÍNDICE

| | Pág. |
|--|------|
| Página del jurado..... | ii |
| Dedicatoria | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| Declaración de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| ÍNDICE..... | 7i |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Sommario | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1. Realidad problemática | 12 |
| 1.2. Trabajos previos. | 19 |
| A nivel internacional:..... | 19 |
| A nivel nacional: | 21 |
| A nivel regional | 24 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 32 |
| 1.3.1. Gestión Institucional | 32 |
| Enfoques de la gestión | 32 |
| Enfoque Burocrático..... | 33 |
| Enfoque sistémico | 34 |
| 1.3.2. Desempeño docente: | 64 |
| 1.4. Formulación del problema | 77 |
| 1.5. Justificación del estudio | 77 |
| 1.6. Hipótesis..... | 78 |
| 1.6.1. Hipótesis General | 78 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas: | 78 |
| 1.7. Objetivos | 80 |
| 1.7.1. Objetivo general..... | 80 |
| 1.7.2. Objetivos específicos..... | 80 |
| II. MÉTODO..... | 82 |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 83 |
| 2.2. Variables operacionalización..... | 83 |
| 2.3. Población y muestra (definir el concepto de población -autor) | 85 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 86 |
| 2.4.1. Técnicas | 86 |
| 2.4.2. Instrumento De Recolección De Datos | 87 |
| 2.4.3. La validación y confiabilidad de los instrumentos..... | 88 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos..... | 89 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 2.5.1. | Procedimiento para la recolección de datos:..... | 89 |
| 2.6. | Aspectos éticos..... | 90 |
| III. | RESULTADOS | 93 |
| 3.1. | Descripción de resultados | 94 |
| 3.1.1. | Análisis descriptivo de la variable 1: Gestión institucional | 94 |
| 3.1.2. | Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño docente..... | 106 |
| 3.2. | Análisis inferencial de los resultados | 116 |
| 3.2.1. | Prueba de normalidad..... | 116 |
| 3.2.2. | Contrastación de hipótesis..... | 117 |
| IV. | DISCUSIÓN..... | 124 |
| V. | CONCLUSIONES | 129 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 131 |
| VII. | PROPUESTA | 133 |
| VIII. | REFERENCIAS..... | 152 |

RESUMEN

La Investigación que se presenta en este informe es de tipo correlacional y tuvo como propósito determinar la relación de la Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria en el Distrito de Chepén, Provincia de Chepen, La libertad 2018. Para lograr este objetivo se elaboró y aplicó una encuesta de desempeño de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria del Distrito de Chepen, 2018; trabajándose con 72 docentes de este nivel, para comprobar la hipótesis se aplicó un diseño de investigación correlacional, para desarrollar la validez y confiabilidad del instrumento de desempeño se ha realizado el coeficiente de Pearson obteniendo más de 30 y con un alfa de Cronbach de 0.697 y la validez y confiabilidad del instrumentos de gestión institucional se ha realizado por Spearman – Brown, obteniendo un 0,660 la cual nos dice que es aceptable y para consistencia el Alfa de Cronbach.

Palabras Clave: Gestión Institucional, Desempeño Docente, Gestión Educativa.

Organización Educativa.

ABSTRACT

The research presented in this report is of a correlational type and had the purpose of determining the relationship between Institutional Management and teaching performance in the Educational Institutions of the Primary Level in the District of Chepén, Province of Chepen, La Libertad 2018. To achieve this goal, a survey was developed and carried out of the Educational Institutions of the Primary Level of the District of Chepen, 2018; working with 72 teachers of this level, to verify the hypothesis a correlational research design was applied, to develop the validity and reliability of the performance instrument the Pearson coefficient was obtained, obtaining more than 30 and with a Cronbach alpha of 0.697 and the validity and reliability of the instruments of institutional management has been carried out by Spearman - Brown, obtaining a 0.660 which tells us that Cronbach 's Alpha is acceptable and for consistency.

Keywords: Institutional Management, Teaching Performance, Educational Management. Educational Organization.

SOMMARIO

La ricerca presentata in questo rapporto è di tipo correlazionale e aveva lo scopo di determinare la relazione tra la gestione istituzionale e le prestazioni didattiche nelle istituzioni educative di livello primario nel distretto di Chepén, provincia di Chepen, La Libertad 2018. Per raggiungere questo obiettivo, è stato sviluppato e condotto un sondaggio tra le Istituzioni Educative del Livello Primario del Distretto di Chepen, 2018; lavorando con 72 insegnanti di questo livello, per verificare l'ipotesi di un progetto di ricerca correlazionale, per sviluppare la validità e l'affidabilità dello strumento di performance, è stato ottenuto il coefficiente di Pearson, ottenendo più di 30 e con un Cronbach alfa di 0,697 e la validità e l'affidabilità degli strumenti di gestione istituzionale è stata svolta da Spearman - Brown, ottenendo uno 0.660 che ci dice che l'Alpha di Cronbach è accettabile e per coerenza.

Parole chiave: gestione istituzionale, rendimento didattico, gestione educativa.

Organizzazione educativa.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Administración en la Historia de la Humanidad (Calero, 1993), sostiene que los actos administrativos en los albores de la humanidad. El hombre ha administrado al afrontarse a su medio y lograr y lograr sus propósitos comunes, en las variadas circunstancias de la vida social ha habido casos en que los individuos se han servido del acto administrativo en términos personales o de sus secta, excluyendo los intereses de los demás. Ha habido administraciones positivas y negativas.

La cual sostenemos que el Sistema Administrativo de Egipto era codificado, coordinado y organizado en la administración pública estaba basada en la fuerza y la compulsión. La mayor evidencia del reinado de Ramses III y de su administración se registra en el Papiro de Herres (Max Weber: 1965, p.22).

Tradicionalmente la gestión administrativa en la actualidad en las instituciones educativas está determinado por aspectos que no satisfacen la buena administración debido a que no existe un mecanismo de coordinación que contribuyan a fortalecer y ofrecer un servicio eficiente que permita la satisfacción institucional.

En China, existen testimonios que tuvo una administración pública definida contienen sugerencias prácticas para una elección de funcionarios públicos escogidos entre las personas más capaces, que sus servidores debían mantenerse siempre ocupado que debe ser preocupación del gobierno mejorar la economía del pueblo que debe evitar el favoritismo (Max Weber:1965p.22)

Sin embargo, en la actualidad la administración de la gestión pública está determinado por aspectos burocráticos y políticos que desconocen el trabajo de la administración lo que conlleva a una crisis total en cada uno de los estamentos descentralizados dependientes del estado lo que demuestra deficiente calidad de gestión y administración en los administrados.

En Grecia, Pericles en su famosa oración fúnebre, al honrar a los héroes de la Guerra del Peloponense decía: “Nuestro gobierno se llama Democracia por que su administración esta en manos no de pocos sino de muchos. Aunque todos los hombres son iguales ante la ley, la comunidad los aprecia de acuerdo a sus meritos a su capacidad de servicio un hombre que no rinde un servicio publico es u n hombre inútil. (Max Weber: 1965p.65)

Por consiguiente, la administración en nuestro sistema actual esta determinado por el predominio ineficaz de los gobiernos en la medida que implantan su política de gobierno y al mismo tiempo obedecen a su sistema neoliberal con dominio burocratico sin tener en cuenta la participación democrática del pueblo en los cargos de la administración publica.

La Revista Iberoamericana de Educación (Botero, 2012), sostiene que la gestión educativa desde los años setenta en el Reino Unido y en los Estados Unidos, y en los años ochenta en America Latina, constituye una disciplina de bajos nivel de simplicidad, por ser una disciplina en gestión que constituye una relación entre la teoría y la practica. En America latina los modelos económicos y sociales han influenciado en la concepción y modos de la actuación de gestión, es decir apartir de los años 70 en las organizaciones la cual existían dos procesos desintegrados : La Planificación y la Administración. En la década de los años 80 y 90 la incidencia directa de los procesos de globalización y apertura e internacionalización de los mercados de America Latina, la cual se produce importantes cambios políticos, economicos y administrativos, la cual ha generado transformaciones, tanto a nivel del Estado , como a las organizaciones publicas y privadas en el sector educativo.

Este aporte constituye que el proceso de globalización mundial ha influenciado en la gestion de la instituciones educativas , la cual en la actualidad como docente la gestión educativa constituye uno de los pilares fundamentales apartir de los actores involucrados como: El directivo , el docente , los padres de familia y la comunidad ; enmarcados en una reforma escolar partir de la premisa “La escuela que Queremos”, es decir

en una educación centrada en: Modelo de gestión escolar, una Organización Escolar Democrática y una Escuela Acogedora.

Peirano (2012), La evaluación y las actitudes de los docentes: Dificultades y alternativas de políticas. Buenos Aires. sostiene que los modelos de gestión institucional de la docencia deberían orientar al desempeño de maestros y profesores, que no sustentan a menudo el sistema de evaluación sistemáticos y objetivos. El sistema de acompañamiento se basa con frecuencia en el antiguo esquema de inspección, cuyo propósito es más burocrático que técnico. Hace falta un verdadero respaldo institucional que retroalimente los procesos de transformación, y ajustes del rol y las distintas áreas que debe afrontar tanto los maestros como profesores en el ejercicio profesional. Los mecanismos de evaluación de desempeño de maestros y profesores constituyen un aspecto clave en la gestión de la docencia. El interés por la calidad de dichos dispositivos ha crecido recientemente porque ha permitido monitorear y fortalecer el desarrollo profesional docente.

Según el análisis del autor nos permite que la importancia de mejorar el desempeño docente, va depender de la calidad de la gestión pedagógica del directivo de lograr encaminar por los propósitos establecidos por el Ministerio de Educación (Minedu) y la institución educativa, en el marco de una cultura ética y participativa, donde se construya una visión común de toda la comunidad educativa que inspira, orienta, y acompaña el fortalecimiento de capacidades y el compromiso de sus miembros de la comunidad educativa para crear condiciones favorables y responsables para el logro de los aprendizajes.

García, (2008), realizó un estudio de investigación denominado "La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de posgrado según los estudiantes de maestría de la facultad de educación de la UNMSM con el objetivo de establecer la correlación entre la calidad de gestión académico administrativa y el desempeño docente, los resultados de estudio muestran que la calidad de la gestión académico administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Así mismo evidencia la existencia de relación significativa entre la calidad de la gestión académico administrativa y la responsabilidad docente con un nivel de aceptación, la relación entre la calidad de gestión académica administrativa y el dominio científico y tecnológico es significativa y alcanza un nivel regular, mientras que la relación entre la calidad de la gestión académico administrativa y relaciones interpersonales (31.5 %) y la formación en valores éticos (30.3 %).

Marco del Buen Desempeño del Directivo (2013) sostiene, que reformar la Escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La Investigación Educativa, muestra que el liderazgo pedagógico de los directivos, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizajes después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes.

Esta acción de la gestión de los directivos es indirecta, puesto que es el docente una acción directa, sin embargo los ámbitos de influencia del directivo en la gestión son claves para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y funcionamiento de la escuela. Por lo que afirmamos que el rol del directivo en la mejora de los aprendizajes es potencial e importante.

Entonces podemos afirmar que la gestión educativa, partir del Ministerio de Educación, asume como política priorizada en el fortalecimiento de las instituciones educativas en el marco de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a los resultados; en este contexto es vital concebir la dirección escolar como un sistema que garantice la consecución de los propósitos planteados.

El principal instrumento de este sistema lo constituye el Marco del Buen Desempeño del Directivo, cuyo proceso de construcción se ha tomado en cuenta las tendencias internacionales, como, los avances existentes en nuestro país respecto al enfoque por resultados con soporte en los desempeños.

Guerrero (2012) Escuelas Marca Perú. Ministerio de Educación, sostiene que la gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función administrativa desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariable en cada contexto; basado además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentra en una cúpula, manteniendo a docentes y padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y pensar.

Según el aporte que realiza el autor nos permite reflexionar y analizar que es importante que una buena educación actualmente depende del líder pedagógico "Director", la cual el reto importante es fortalecer el sistema escolar, donde el esfuerzo más centrarse en el desarrollo de las competencias y capacidades del docente como actor principal de lograr mejorar sus procesos pedagógicos y aprendizajes de los estudiantes.

El sistema educativo desde hace décadas ha sufrido cambios vertiginosos, actualmente se viene reforzando sus estructuras, por ello los directores ahora son más que simples administradores o simples pedagogos, se han convertido en un todo integrado, dentro de los cuales deben cumplir con ciertas características, para lograr ser un buen líder dentro de su institución. Todo lo mencionado es una visión general del ideal que se plantea el Ministerio De Educación, con el reglamento de la ley de la reforma magisterial D.S.N° 004-2015-ED

Así mismo el docente no debe limitarse al dictado de clases de forma tradicional o depositario, sino que debe ser un guía, un mediador entre el conocimiento y el estudiante, dotado de diversas estrategias, de técnicas y/o métodos que le permitan el logro de los objetivos propuestos, trabajando de manera conjunta con sus colegas y siguiendo a un líder en este caso al director. Todos estos cambios y nuevos perfiles amparados en el Marco del

buen desempeño docente, de acuerdo a lo que establece Ministerio de Educación (2014).

Lo planteado anteriormente apunta al análisis comparativo de nuestros resultados en las pruebas internacionales PISA, dentro de esta realidad encontramos que a nivel internacional al evaluar a los estudiantes, están evaluando nuestro desempeño como docentes, pero es lamentable los resultados que muestre que de 65 países que representan el 80% a nivel mundial. Nuestro país el Perú, quedo en el último lugar. En estas evaluaciones se mide el nivel de la calidad educativa de los estudiantes que están aproximadamente entre 15 y 16 años, en las áreas básicas de matemática, comprensión lectora y ciencias. Dentro de los primeros puestos quedaron países asiáticos como china y Japón, y a nivel de Latinoamérica Chile en el puesto 51 (Parodi, 2013).

Actualmente en los resultados obtenidos en la última prueba PISA (2015) nos revelan que al comparar nuestro país con los países de América Latina hemos quedado en el antepenúltimo lugar, es decir hay un mínimo incremento en las áreas de matemáticas, ciencia y lectura donde se ha evaluado una muestra de 6971 estudiantes entre hombre y mujeres peruanos de 281 instituciones educativas (71% instituciones públicas y 29% de instituciones privadas) Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Gestión (2016).

A nivel regional la evaluación ECE – 2012, muestran resultados que resaltan: de cada 10 estudiantes de segundo grado de primaria 7 tienen problemas de comprensión lectora y de cada 10 estudiantes 9 presentan serios problemas en conocimientos matemáticos. Samanez (2013)

Al realizar el análisis comparativo con los resultados de segundo grado de primaria, entre el 2013, 2014 y 2015 se observa:

En el año 2013 en el nivel de inicio matemáticas (50,8%) y lectura (15,8%), en el nivel de proceso matemáticas (32,3%) y lectura (51,3%) y en el nivel de satisfactorio matemáticas (16,8%) y lectura (33,0%); lo que resulta preocupante en el sector educativo local.

1.2. Trabajos previos.

A nivel internacional:

Monroy (2013), en su Tesis: “Liderazgo Directivo como Elemento Estrategico en la Efectividad del Desempeño Docente” – Venezuela, su objetivo: Investigar el liderazgo del directivo a modo de un factor estratégico para la eficacia del desempeño docente. Se aplicó la metodología descriptiva-documental con diseño de campo de la universidad de Carabobo Venezuela. La población estuvo conformada por 24 docentes de la escuela Rafael Saturno Guerra-Venezuela, siendo la muestra de tipo censal. Se aplicó un cuestionario de respuestas cerradas. Se llegó a la conclusión que en dicha escuela se ejerce un liderazgo de tipo autoritario la cual tiene como resultado que los docentes actúen por presión lo cual influye de forma negativa en su desempeño.

Según el enfoque neoclásico, se basa en cuatro aspectos básicos: Administración es un proceso operacional compuesto por funciones como; planeación, organización, dirección y control. Incluso comprende una variedad de disposiciones empresariales y necesita sentar bases en principios de valor explicativo y predictivo.

Martínez (2014), en su Tesis: “Liderazgo directivo en el desempeño docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional de Cupira-Venezuela-Año escolar 2012-2013-Venezuela. Su objetivo: Analizar la trascendencia del liderazgo del director en el desempeño docente del centro educativo del nivel primaria de la unidad educativa nacional de Cupira del Año escolar 2012-2013, elaborada por la universidad abierta de Venezuela, la metodología fue la investigación de campo de tipo descriptivo, se empleó una muestra censal de 27 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario con la técnica de Likert. En conclusión la gestión del liderazgo directivo democrático resultó fundamental para el desempeño docente.

La Teoría relacionada a la gestión del director según Chiavenato (2013), es la teoría neoclásica que identifica a la gestión directiva porque tiene gran

énfasis en el aspecto básico de la administración, con el fin de alcanzar productos reales y palpables si descuidar las nociones teóricas de la administración.

Actualmente el Ministerio de Educación tiene como política fortalecer los centros educativos dentro de un marco de gestión descentralizada, participativa enmarcada en resultados con objetivos establecidos dentro del marco del buen desempeño docente y directivo.

Arratia (2016) En su investigación titulada: Gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, del Sector Escolar N° 2 de Tinaquillo Estado Cojedes; San Carlos – Universidad Nacional De Santiago de Chile. Obtuvo como objetivo general determinar ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 2016. Siendo su tipo de estudio descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, el cual se aplicó a 22 maestros de aula integrada y 60 de aula regular obteniendo como conclusiones, que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se encuentra en un nivel regular con un 29,7%, y el 71,3% manifiesta que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es buena, ya que la mayoría de los maestros se encuentran comprometidos con sus funciones, específicamente en los procesos de planificación y evaluación de los alumnos.

Cano (2016) En su investigación titulada: Sistema gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente aplicados en Barcelona, En la 19 Universidad Autónoma de Cataluña – España obteniendo como objetivo general determinar ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 2016? Siendo su tipo de estudio descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, el cual se aplicó a 122 maestros de aula obteniendo como conclusiones, que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se encuentra en un nivel regular con un 13,7%, y el 87,3% manifiesta el desarrollo de la

profesionalidad y la identidad docente es buena, ya que la mayoría de los maestros aceptan ser evaluados y confían en aprobar todos los desempeños.

A nivel nacional:

Orihuela (2011), en su Tesis: “La Gestión Institucional y Desempeño Docente en las instituciones educativas de la UGEL O6 de ATE-2011. Su principal objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas N° 1228 “Leoncio Prado Gutiérrez” y N° 0033 “Virgilio Espinoza Barrios” de la UGEL 06 de ATE –2011. El diseño empleado fue no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Se utilizó una muestra de 94 docentes. Para el estudio se construyeron los instrumentos empleados, siendo éstas el cuestionario de gestión institucional y el cuestionario de desempeño docente: Ambos instrumentos evidencian resultados de confiabilidad y validez satisfactoria. Los resultados indican que 29.8% de los docentes se caracterizan por presentar un nivel de desempeño excelente, mientras un 24.5% califica su desempeño como deficiente. Siendo el componente personal, entre los aspectos específicos en el desempeño docente, el más predominante en la praxis laboral de los profesores. En cuanto a la calidad de la gestión institucional, si bien la mayoría de los docentes lo cataloga entre aceptable y excelente, sin embargo 24.5% de los docentes lo consideran como deficiente. Siendo considerado la gestión administrativa como la de mayor eficiencia con respecto a los otros componentes. De otra parte, los resultados de correlación indican que la gestión institucional está relacionada de manera positiva tanto con el desempeño docente en su integridad como con sus dimensiones (administrativo, pedagógico y comunitario). Evidenciándose mayor grado de relación entre la gestión y el componente pedagógico del desempeño docente. En conclusión: cuanto más favorables la percepción que se tiene de la gestión institucional existe en correspondencia un desempeño de mayor performance en los docentes

Palomino (2014) En su investigación titulado: Gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, 2014, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obteniendo como objetivo general determinar ¿Cuál es la relación de la Gestión Administrativa y el desempeño docente de la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, 2014?, Siendo su tipo de estudio descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental, contando con una población de 130 maestros, obteniendo como conclusiones afirmar que la Gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente teniendo una relación directa y significativa de quien concluyo que la gestión administrativa del director se encuentra en un nivel regular en un 70, 8%, y el 30, 2% manifiesta que la gestión de su director es buena, aun así los docentes no comparten responsabilidades mutuas, creando inconformidad para realizar los planes programados, desligándose de sus responsabilidades.

Rivera (2014), en su tesis “La gestión del Director y el Desempeño Docente del nivel secundaria de la institución educativa Jose de San Martin-Ugel N° 14-Oyon –Peru”.

Su objetivo: Determina la relación entre la gestión del director y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Jose de San Martin, UGEL 14, Oyon. El diseño es no experimental transversal descriptivo correlacional, la población constituye 80 estudiantes y la muestra 66, se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente, porque el valor de significancia obtenido mediante la prueba del chi cuadrado es menor que 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa y se recomienda en una jornada de reflexión organizada por la unidad de gestión educativa 14 de Oyon, que todo docente elabore documentos de gestión institucional de sus funciones para que se evidencie transparencia y eficiencia en el proceso de desempeño docente.

Dextre (2017), en su tesis: “La gestión institucional y la Practica docente en las instituciones educativas publicas de la Unidad de Gestión Educativa

Local (Ugel) N°6-Distrito de Santa Anita-Peru". su objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la practica docente en las instituciones educativas publicas de la RED N°1 de la UGEL 06 del Distrito de Santa Anita. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con uin diseño no experimentalde corte transversal. La población estuvo conformado por 1080 estudiantes, cuya muestra fue probabilística constituida por 284 estudiantes del segundo grado de educación secundaria, correspondiente a la asignatura de ciencia, tecnología y nambiente de las 8 institucioines educativas publicas de la RED N° 1, de la UGEL 06 DEL Distrito de Santa Anita.Para el estudiode las variables de Gestion educativa y practica docente, se empleo la recolección de datos la encuesta, que utilizo el cuestionario como instrumentos los mismos que fueron validados como optimos de niveles de confiabilidad. Los resultados demuestran que existe una relación significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlacion positiva considerable($r=0,771$) entre la gestión educativa y la practica docente; concluimos que existen una relación significativaentre la ggestion educativa y la practica docente en las instituciones educativas publicas de la RED N°1, UGEL 6 del Distrito de Santa Anita, con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman= $0,771$ y $P=Valor =0,000<0,05$.

Morales (2017) en su Tesis : “ La relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 3037 –Gran Amauta del Distrito de San Martín de Porres-Ugel N° 02-Rimac-2014-Perú".su objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa N°3037 Gran Amauta del Distrito de San Martin de Porres, de la UGEL N°02, Rimac,2014.para ello conto con la participación de 92 estudiantes, a quienes se evaluo mediante dos instrumentos que mide cada uno de las variables,su investigacion no experimental-transversal que utilizó el método Descriptivo con Diseño Correlacional, su principal hallazgo fue afirmar que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el Desempeño Docente.

Ceron (2018) en su Tesis: la gestión administrativa y el desempeño docente de la red N° 07 – Ventanilla, Lima, año 2018. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el

desempeño docente de la red N° 07 – Ventanilla, Lima, año 2018. El tipo de investigación se basó en un tipo básico. El diseño aplicado fue no experimental transversal, descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo y un método hipotético deductivo, Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios diseñados en la escala de Likert para ser respondido según la escala de valores de cada variable. El diseño de la investigación es de tipo experimental y de nivel explicativo. La población estuvo conformada por 265 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la red 07 - Ventanilla, con una muestra no probabilística de 161 docentes. La misma que se obtuvo a través del muestreo probabilístico. La técnica empleada fue la observación, se aplicó pre test y posttest sometidos a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, se obtuvo ,902 para la variable Gestión administrativa ,902 para la variable desempeño docente; la validez fue evaluada por juicio de expertos (3) obteniendo el resultado de aplicable. Se estableció el contraste de la hipótesis general mediante la regresión lineal y para el contraste de las cuatro primeras hipótesis específicas se utilizó la prueba de escala de Likert para ser respondido según la escala de valores de cada variable. Posteriormente del procedimiento de datos y habiendo realizado la contrastación de hipótesis general, se obtuvo la siguiente conclusión: existe relación significativa entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente de la red N° 07 – Ventanilla, Lima, año 2018, tal como se puede observar en los resultados de la prueba de spearman ($p=0.000$; $Rho=,529$)

A nivel regional

Castillo (2017) en su Tesis: “La relación entre el Liderazgo del Director y el desempeño docente de las instituciones educativas de cañete 2012” Perú, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño docente de la instituciones educativas de cañete 2012, la

población es de 90 docentes, la muestra fue censal en los cuales se ha empleado la variable liderazgo del director y el desempeño docente. El método empleado en la investigación es hipotético –deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental del nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos. Cuestionario de liderazgo del director, el cual estuvo constituido por 27 preguntas de la escala de Likert y el cuestionario en las bases teóricas del desempeño docente, estaba constituido por 28 respuestas en Likert, la que brindaron información del liderazgo del director y desempeño docente, a través de las diferentes dimensiones, cuyos resultados se presentan gráficamente y textualmente. La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que el liderazgo del director se relaciona significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del Imperial Cañete, 2012, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.753, representó una moderada correlación entre las variables.

Albarracín (2018), en su tesis: "Modelo de gestión del Directivo, para mejorar el Desempeño Laboral de los Docentes y Directivos de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres en la Villa Militar "El Eden" del Distrito de Ite, Provincia de Jorge Basadre -Tacna Perú-2014" su objetivo: Es proponer un modelo de gestión del directivo que permita mejorar el desempeño laboral de los docentes y directivos según el diagnóstico en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres en la villa militar "El Eden" del Distrito de Ite, Provincia de Jorge Basadre, Región Tacna, como respuesta al problema de desempeño laboral y falencia de la gestión del directivo, con el modelo de gestión del directivo basado en la teoría general de sistemas de Bertalanffy y la teoría de Chiavenato. La investigación es de carácter descriptivo analítico y crítico propositivo, en la primera fase se realizaron encuestas técnicas, 20 cuestionarios a labores propias del docente y 15 cuestionarios a la labor de los directivos, la población y muestra fueron todos los docentes y directivos de la institución educativa; en la segunda fase se pone el modelo. Los resultados indican que el personal docente

cumple su labor regular a buen, sin embargo el liderazgo y la gestión del directivo son deficientes, concluyéndose que la labor de los docentes es aceptable puesto que va de regular a buen y del director es deficiente en su mayoría, por lo tanto, se propone un modelo de gestión para mejorar y fortalecer lo bueno y revertir los aspectos negativos con estrategias actuales.

A nivel local

La Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Chepén, Región La Libertad, es un órgano descentralizado de la Gerencia Regional de Educación que tiene relación presupuestal con el Gobierno Regional La Libertad, dependencia ministerial con el Ministerio de Educación. Además, la Unidad Gestión Educativa Local, como Instancia Administrativa del Gobierno Regional La Libertad, es responsable de realizar de manera eficiente la adecuación de su estructura orgánica que le permita convertirse en un medio que impulse el logro de los fines y propósitos de la nueva Ley General de Educación N° 28044, MINEDU (2002). Para cumplir con este cometido, cuenta con la aprobación de su Reglamento de Organización y Funciones ROF – y con su Cuadro Analítico para Personal – CAP con la aprobación de estos instrumentos de gestión por el Gobierno Regional La Libertad, la Unidad de Gestión Educativa Local ha procedido a revisar su Manual de Organización y Funciones a fin de garantizarse el cumplimiento de su rol o misión; el mismo que debe estar dirigido a fortalecer la Autonomía de las Instituciones Educativas Públicas, que son la primera y principal instancia de Gestión del Sistema del Sistema Educativo.

El Ministerio de Educación (2002), de acuerdo con el D.S. N° 015-2002-ED, aprueba el Reglamento General de Educación N° 28044, tiene como propósito potenciar el funcionamiento y autonomía de las Instituciones Educativas Públicas, permitiéndoles ofrecer a los educando un servicio adecuado que les asegure la calidad de sus aprendizajes.

Palomino (2010), la gestión pedagógica es responsable de realizar actividades de capacitación, investigación, monitoreo, supervisión y

evaluación de las acciones educativas, culturales, recreacionales y deportivas en la jurisdicción de la Unidad Gestión Local Chepén.

En los últimos 20 años la población usuaria en el servicio educativo ha venido analizando como dicha institución logra su representatividad positiva o negativa de su organización en cuanto se refiere a su cultura organizacional, ya que ésta tiene que ver con estilos de liderazgo, motivación, participación del personal dentro de la institución, la comunicación, la identidad, incentivo de desarrollo profesional y personal, que refleje la convivencia y el trabajo mancomunado del personal en dicha organización Tejedor, (1995). Las organizaciones son la expresión de una realidad cultural, que están sujetas a vivir en permanente cambio, tanto en lo social como en lo tecnológico y económico. Esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de la comunidad institucional. Para ello la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas a cerca de como las personas deben conducirse en esta. En muchas ocasiones la cultura es tan impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la unidad de gestión educativa, evidente que se puede ver la conducta de la gente en el momento en que traspasa las puertas de la empresa o institución Chavenato (2004). Toda institución posee su propia cultura tradiciones, normas, lenguaje, liderazgo, símbolos que generan el clima del trabajo reflejando la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio manifestada en su organización Robbins(1991). La realidad problemática presentada en el sector educación es compleja así presentamos afirmaciones de la Defensoría del Pueblo que a la luz del mandato constitucional de defensa de los derechos fundamentales plasmados y de supervisión de la administración estatal ha recibido quejas y denuncias de la población contra el sector de educación la mayoría de ella referidas a problemas de corrupción siendo en las últimas décadas y en la actualidad, nuestro país ha sido testigo de una serie de actos de corrupción específicamente en el sector educación, la cual tiene consecuencias lamentables pues afectando instituciones del estado la cual ha deteriorado la personalidad y la orientación ética de las personas, aspecto que urge atender, la situación de discriminación ya que en las instituciones

educativas, a pesar de la existencia de numerosas leyes que afirman la igualdad de derechos de las personas y rechazan toda forma de discriminación, a diario se ven casos de intolerancia, rechazo, exclusión y violencia; el uso indebido de cargos, hurtos, nepotismo, comercio de notas y certificados escolares, irregularidades en la contratación de personal, así como casos de acoso sexual que involucran a alumnos, alumnas y docentes. La Unidad Gestión Educativa – Chepén que involucra a sus trabajadoras en su diferentes actos en la que se relaciona con la cultura organizacional y esta a su vez en una gestión institucional, pedagógica y administrativa deficiente y con una imagen de denuncias de actos de corrupción relacionado con acciones de desplazamiento de personal, la vulneración del principio de probidad dentro de la administración pública y uso indebido de los recursos del estado entre otros, en la que muchos de ellos han llegado hasta el poder judicial. Por ello, el punto central del cual se basa de la Unidad Gestión Educativa Local. Además, de estudiar la cultura organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo de las instituciones también se considera relevante estudiar la importancia de la gestión institucional, pedagógica y administrativa que lleva a la institución a cambiar su cultura, y así poder lograr los objetivos de la Institución con la conducta de organización humana identificada con ello. Cultura Organizacional. Es el conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidos por los miembros de la organización que le dan una identidad propia y determinan y explican la conducta peculiar de los individuos que la forman y de la institución Dávila y Martínez (1999). Gestión Educativa “Es el conjunto de procesos teórico – prácticos integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación “UNESCO (1988). En el Ministerio Educación (2006) define, que la gestión del sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa y flexible. Se ejecuta en un marco de respeto a la autonomía pedagógica y de gestión que favorezca la acción educativa. El Estado, a través del Ministerio de Educación, es responsable de preservar la unidad de este sistema. La sociedad participa directamente en la gestión

de la educación a través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada.

Huayan (2008) en su tesis “El clima de la localidad de Chepén 2008” llegó a las siguientes conclusiones: El 53% de los docentes muestran su desacuerdo en la percepción del clima institucional a la institución educativa 44,5% de Isao docentes muestra su desacuerdo en la percepción de la gestión pedagógica de la Institución Educativa Pública “Carlos Gutiérrez Noriega” de la localidad de Chepén durante el año escolar 2008. Existe una correlación directa significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica, puesto que el coeficiente de Spearman $p = 0,5953$ indica que se si el clima institucional mejora también la gestión pedagógica.

1. Introducción. Los objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente (EED) so comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor con aula a cargo, establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), e identificar sus necesidades de formación en servicio para brindarle el apoyo correspondiente en la mejora de su práctica docente. Esta evaluación es obligatoria para todos los profesores que son nombrados en la Carrera Pública Magisterial (CPM) y que se desempeñan en el cargo de docente de aula.

1.1. Docente evaluados en el 2017, se inició la EED de Nivel Inicial – tramo I. en esta etapa, se evaluó a todos los docentes con aula a cargo que laboraban en instituciones educativas (II.EE.) del Nivel Inicial de la Educación Básica Regular (EBR) y que pertenecían a las escalas magisteriales 3, 4, 5 y 6. Se evaluó tanto a los docentes del Ciclo I (Cuna: 0- 2 años) como a los del Ciclo II (Jardín:3-5 años).

1.2. Modelo de la evaluación. El modelo de evaluación de la EDD se basó en el MBDD y recogió información sobre desempeños fundamentales de la práctica docente mediante la aplicación de cuatro instrumentos de evaluación: Las Rúbricas de observación de aula (en sus dos variantes de Cuna y Jardín), la Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula, la Encuesta a las familias, y la Pauta de valoración de la

responsabilidad y el compromiso del docente. En el caso del Ciclo I (Cuna), se evaluaron 11 desempeños y, en el Ciclo II (Jardín), 12 desempeños, como se muestra a continuación. Informe Individual de Resultados Nivel Inicial 1 Modelo de la EDD para profesores de II.EE. del Nivel Inicial de la EBR de la Carrera Pública Magisterial – Tramo I Instrumentos de evaluación Desempeños Ciclo I (Cuna) Ciclo II (Jardín) Rúbricas de observación de aula:

- Promueve el desarrollo del lenguaje verbal de los niños y las niñas.
- Promueve el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas.
- Muestra sensibilidad ante las necesidades de los niños y las niñas.
- Brinda un trato respetuoso a los niños y las niñas.
- Promueve la interacción social positiva entre los niños y las niñas.
- Involucra actividades a los niños y las niñas en el proceso de aprendizaje.
- Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.
- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los niños y las niñas, y adecuar su enseñanza.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad.
- Regula positivamente el comportamiento de los niños y las niñas. Pauta de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula.
- Gestiona el espacio del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas.
- Gestiona los materiales del aula para favorecer el aprendizaje y bienestar de los niños y las niñas. Encuesta a las familias.
- Se comunica en forma satisfactoria con las familias.

- Conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños y las niñas. Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.
- Cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Se compromete con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y las niñas. Cada desempeño se calificó con un puntaje del 1 al 4 de acuerdo con el nivel de logro alcanzado:
 - Nivel IV: Destacado (4 puntos).
 - Nivel III: Suficiente (3 puntos)
 - Nivel II: En proceso (2 puntos)
 - Nivel I: Muy deficiente (1 punto)

Además, las condiciones necesarias para superar la EDD del Nivel Inicial - Tamo I fueron las siguientes:

- Aprobar el instrumento Rúbricas de observación de aula.
- Obtener como mínimo un promedio simple de 2,6 en el conjunto de los desempeños evaluados Insatisfactorio Satisfactorio 21.3 Comités de Evaluación que se constituyeron en todas las regiones. Se formaron dos tipos de Comité:
 - a) Los Comités de Evaluación de I.E., a cargo de la evaluación de los docentes que laboraban en II.EE. polidocentes con director designado, estaban conformados por el director de la I.E., el subdirector de la I.E. o, en su defecto, un docente par; y un docente par.
 - b) Los Comités de Evaluación de UGEL, a cargo de la evaluación d los docentes que laboraban en II.EE. unidocentes, multiedad y polidocentes sin director designado, estaban conformados por el jefe de Área de Gestión Pedagógico o un especialista de la UGEL que lo represente; un especialista de Educación Inicial de la UGEL o, en su defecto, un docente par; y un docente par.

2. Resultados generales de la región La Libertad Como se observa en el Cuadro 1, la evaluación se implementó con éxito en la región (99%).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión Institucional

Enfoques de la gestión

Según Alvarado (1998), la historia de la administración de la educación en América Latina se ha desarrollado diferentes enfoques, entre estos podemos destacar tres: burocrático, sistémico y gerencial.

Enfoque Burocrático

El concepto de burocracia, según Weber es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.

Para establecer las consecuencias de este enfoque en la gestión educativa hemos considerado necesario resumir previamente algunos de sus fundamentos teóricos:

Resaltamos en primer lugar que la burocracia como organización se consolida mediante normas escritas, llegando incluso a su profusión ("papeleo" = burocratismo).

Se basa en la división sistemática del trabajo, es decir, fija anticipadamente los mínimos detalles de cómo deben hacerse las tareas.

Se establecen los cargos según el principio de la jerarquía, determinándose con precisión las atribuciones de cada uno de sus integrantes.

El manejo de las personas (selección /ascenso) se funda en la competencia técnica y la meritocracia.

Preconiza, particularmente, la especialización de sus principales directivos en administración (gerencia), diferenciándola o separándola de la propiedad (promotoría, en el caso de la educación). En éstos se distinguen las características siguientes:

El directivo es especialista, el directivo es asalariado, el cargo es su actividad principal, es nombrado por un superior jerárquico, su mandato es por tiempo indefinido, hace carrera en la organización, administra en nombre de los propietarios, es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.

Enfoque sistémico

Es el conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos, constituyendo, un ente total concreto o abstracto. Por ejemplo, un colegio o una universidad tienen como elementos a los profesores, alumnos, personal no docente, recursos físicos, financieros, currículos, etc. los que en armoniosa interacción permiten lograr los objetivos para los cuales existen.

Esta definición destaca dos ideas subyacentes:

- a. Cualquier ente o fenómeno real o abstracto puede y debe ser visualizado como totalidad, en vez de una forma parcial o segmentada de la misma.
- b. De esta manera es posible establecer, analizar y comprender mejor las interrelaciones entre sus elementos interactuantes e interdependientes.

Estas ideas permiten identificar otra categoría conceptual, el enfoque sistémico, entendido como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso (la educación, ministerio, instituto, etc.).

El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema.

Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas, que aún no existen, es decir, invenciones.

El diseño de sistemas puede ayudar a plasmar estos nuevos sistemas.

Por ejemplo, en la creación de una entidad educativa que requiere, previamente, (le un modelo teórico o abstracto de cómo debería ser en la realidad.

Es decir que deberán abstraerse los elementos constitutivos, las características, interrelaciones e interacciones con la finalidad de lograr los propósitos deseados para su establecimiento.

Enfoque gerencial

Este enfoque esta compuesto por cuatro elementos claves:

El planeamiento educativo, la organización educativa, la dirección y el control educativo:

a) Planeamiento educativo

Es universalmente reconocido que toda institución y sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de actividades. El

reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del erario para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos. Es también consenso internacional que la planificación educativa aun constituye una actividad oficial necesaria y obligada. Es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación de la microeducativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas. La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación. Los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo nacional. Los planes pueden clasificarse en base a los siguientes criterios: dimensión espacial (Plan nacional, regional, local, etc.); dimensión temporal (Plan estratégico a largo plazo, plan operativo anual, etc.). La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el proyecto educativo institucional (PEI).

b) Organización Educativa

Según Galván (1997, cit. Alvarado 1998) una organización consiste en determinar que actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupos y luego asignarlas a individuos. Por su parte Koontz (Alvarado 1998) señala que organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisar y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa. Chavenato (1995 cit. Alvarado 1998) define como la determinación de las interrelaciones entre órganos o cargos definidos lógicamente a través de normas directrices, reglamentos de la organización, para el logro de sus objetivos. A partir de estas definiciones se puede advertir que las ideas fuerza que describen a la organización como función del proceso administrativo consisten en: a) la clasificación de actividades b) para asignar a personas para su ejecución, c) mediante el uso de recursos, d) con el fin de lograr con los objetivos. En otras palabras la organización implica una interrelación conceptual de objetivos, actividades, personas, relaciones y ambiente físico recursos.

c) Control educativo

El control como función administrativa consiste básicamente en la confrontación o comparación entre objetivos o planes fijados con los que realmente se han logrado o ejecutado con fines de retroalimentación. En otras palabras el objetivo del control consiste en determinar las desviaciones, deficiencias, errores en el cumplimiento de los objetivos para rectificarlos oportunamente y evitar que vuelvan a ocurrir. La educación por encima de cualquier otra actividad estatal requiere de diferentes mecanismos tendentes a un control de la calidad

educativa. Por control de la calidad educativa se entiende la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo con el fin de que el producto educativo (niños, jóvenes o adultos educados), responda a las expectativas de la sociedad, o sea que satisfaga algunos estándares establecidos, en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, práctica de valores, actitudes positivas en relación a su persona, la familia, la comunidad, etc. Evaluación institucional Desde una perspectiva estrictamente administrativa puede constituir una técnica inherente al control para ofrecer información integral y confiable con relación al funcionamiento y logro de resultados de una entidad educativa, con fines de diagnóstico y mejoramiento institucional. Se la concibe como un proceso para delinear y obtener información útil para la toma de decisiones, mediante la formulación de juicios de valor, según los resultados de la comparación entre el objeto o sujeto a evaluar y el marco de referencia respectivo. Para concluir este resumen de los tres enfoques de gestión más difundidos, podemos decir que, se advierte una fuerte tendencia a la administración empresarial. En el enfoque burocrático prima la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos institucionales. En el enfoque sistémico, una institución educativa funciona como una fábrica, su ciclo de producción contempla los insumos, el proceso y el producto (que sería el sujeto educado). Por último, el enfoque gerencial, que de hecho tiene mayor aceptación, plantea que la eficiencia y la eficacia en la gestión educativa están basadas en la planificación estratégica, la ingeniería organizacional, el rol de la dirección y el control educativo.

a. Definición de gestión:

Para definir gestión institucional, se abordará el termino gestión, el cual se define como, el concepto de “Gestar”

viene del latín, que significa, que al realizar actividades planificadas lograr cumplir el objetivo propuesto. Este concepto ha sido adoptado en la administración de empresas desde sus inicios Mena, Romagnoli y Valdés (2008).

La gestión es concebida como la práctica de técnicas, instrumentos y procedimientos, para que exista un adecuado manejo de los recursos y se desarrolle de manera pertinente las actividades institucionales. Alvarado (1999).

Desde el punto tradicional, la gestión está estrechamente ligada a la administración, es decir que al realizar una serie de actividades planificadas, llegas al logro de los objetivos que se desena alcanzar (Ramírez, 2005), es decir al dar cumplimiento y ejecución a las actividades siempre vamos al lograr un resultado (Martínez, 2005). Así mismo el término gestión también es entendido como Management, en la actualidad este término está relacionado totalmente con los procesos de la administración de las organizaciones: diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control. (Martínez, 2005).

De lo expuesto podemos inferir que la gestión dentro de las organizaciones, está ligada a una serie de procedimientos, los cuales deben ser seguidos sistemáticamente para lograr legar a la meta deseada.

b. Gestión educativa:

La gestión educativa se caracteriza fundamentalmente por enfocar de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar (Lujambio, 2009)

La gestión educativa es el de pilotear, propuesto por Pierre (1984). Conducir, guiar y orientar un barco por ejemplo es pilotear una operación complejísima que requiere de competencias, saberes y de experiencia sobre el medio, las prácticas y los procedimientos. Es también orientar y conducir la nave a buen puerto. Pilotear, como afirma Garant (1997:62) “consiste en guiar a la organización de manera tal que pueda desempeñar eficazmente su misión atendiendo los objetivos que le dan poder y que a su vez la encuadran socialmente”. Citado por IPEBA (2000) Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.

La gestión educativa requiere principalmente de aquellas nuevas competencias que han sido denominadas propias de los trabajadores simbólicos. Se trata de un tipo de trabajo en el que han sido incluidos tanto los gestores de la educación y los educadores en general, junto con los diseñadores industriales, los ingenieros, los científicos e investigadores, los comunicadores sociales, los abogados, etc. Las tareas específicas de estas categorías de profesionales requieren permanentemente capacidades de

reflexión, de creatividad, de decisión y de acción altamente profesionalizadas.

El ejercicio profesional de los responsables de la gestión educativa implica el despliegue de capacidades básicas relacionadas con la abstracción, el pensamiento sistémico, la experimentación y la capacidad de trabajar en equipo. (Tedesco, 1995)

La “nueva gestión escolar debe garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia y equidad que favorecen el cumplimiento de los objetivos de la educación” (SEP, 2010), siendo elemento fundamental para ello el clima que se genere en la institución.

De acuerdo a ello encaminamos la gestión, hacia la gestión institucional. Diversos autores identifican que gestión escolar se entiende como gestión institucional, la cual es concebida como, el grupo de acciones conjuntas e interrelacionadas entre sí, que pone en práctica un equipo directivo, para generar una adecuada y/o correcta proyección a la comunidad desde la intencionalidad pedagógica. Pozner (1995)

Desde el plano educativo abordamos que es gestión de acuerdo a Antúnez (2003), el cual manifiesta que en la actualidad gestión es abordado desde cómo se describe y analiza el funcionamiento de la institución en este caso las escuelas o colegios. También se plantea la gestión desde diversos puntos de vista o dimensiones desde los cuales se puede abordar en el plano educativo como se detalla a continuación:

- **La gestión como acción y efecto de la administración material de la escuela:** En esta sección solo se tiene en cuenta la parte administrativa, es decir todo lo que compete a la parte económica, documentaria y burocrática, es decir archivos, certificados, inventario, etc.

- **La gestión como conjunto de actuaciones propias de la función directiva:** En esta sección se toma en cuenta solo las funciones que realizan los administrativos es decir la dirección, subdirección y/o coordinadores de niveles u áreas.

- **La gestión como tarea que se realiza por encargo:** Esta sesión es la se encarga de la planificación y desarrollo, a partir de los objetivos planteados de acuerdo a las metas que se desea lograr.

- **Hacia una gestión democrática y participativa:** En este aspecto se da importancia al logro de objetivos, mediante al diseño y evaluación participan, en las múltiples actividades, en la cuales interviene los agentes educativos.

Desde el punto de vista de las instituciones educativas, la gestión es concebida como un proceso muy amplio en el cual se tiene en cuenta la formulación, ejecución y evaluación de los proyectos educativos institucionales. Así mismo abarca las formas de organización administrativa, financiera y pedagógica, las formas de intervención en el proceso educativo, las relaciones entre los agentes educativos, las formas de proyectarse a la comunidad, y fundamentalmente el grado en que los estudiantes y la comunidad construyen el conocimiento como un medio para

mejorar sus condiciones socioeducativas, mejorando su calidad de vida. (Chávez, 1994)

Así mismo Chávez (1994) manifiesta que la gestión institucional, trasciende las paredes de la institución educativa, a través de los agentes educativos y su participación en la comunidad. Dentro de la misma se plantea los siguientes fines:

- La elevación de los niveles de calidad de los resultados educativos.
- El mejoramiento del desempeño de la institución.
- La elevación de los niveles de calidad de los resultados educativos.

La gestión educativa planteada por Chávez (1994) plantea que se concretiza en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), contribuyendo con los instrumentos de gestión institucional planteados por el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico (2012) también establece que se debe considerar el Proyecto Curricular de Institución Educativa (PCIE), Plan Anual de trabajo(PAT), Reglamento Interno (RI) Manual de Organización y Funciones(MOF) y el Informe de Gestión Anual (IGA), además es importante considerar la importancia de los organigramas así como de los manuales de procedimientos administrativos. La formulación, evaluación y retroalimentación de las herramientas de gestión son responsabilidad del Director de la Institución Educativa previa revisión y aprobación del CONEI, tomando en cuenta los lineamientos técnicos y los componentes estratégicos establecidos con las normas y dispositivos del sector educativo.

c. Dimensiones de la gestión educativa

La Unesco (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas, instituye que la definición de gestión educativa está ligada a los múltiples aspectos y/o elementos de la vida escolar.

Dentro de la **gestión educativa** tenemos lo siguiente tres formas descritas de gestión educativa, planteado por Unesco (2011) en El Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas.

- **Gestión Institucional:** Es la manera como la organización en este caso la institución educativa está organizada, desde su estructura interna y como los agentes educativos toman responsabilidades dentro de ella, relacionándose con las normas de forma explícita o implícita.
- **Gestión Administrativa:** Esta parte está orientada a la administración de todos los recursos ya sean económicos, materiales, humanos, y a toda la parte técnica y normativa, desde la planeación hasta la evaluación.
- **Gestión Pedagógica:** Este aspecto enmarca la práctica pedagógica y desarrollo metodológico en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje desde su planificación, evaluación y certificación como es el desempeño docente.
- **Gestión Comunitaria:** Es la forma como la escuela está articulada con la comunidad y como esta influye en ella y viceversa, donde se busca el apoyo de la comunidad o de las instituciones que benefician al sistema educativo.

d. Gestión institucional

Es en este sentido ubicamos a la gestión institucional, definida por la Unesco (2011) como un proceso por el cual todos los agentes de la comunidad educativa están organizados con el objetivo de lograr el adecuado y/o correcto funcionamiento de la organización. Entonces se entiende la gestión institucional está ligada a la estructura de cada institución educativa, es decir a la parte estructural (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) y la parte donde los agentes educativos se relacionan (vínculos, relaciones interpersonales, la cultura, los ritos y ceremonias de cada institución u organización. De acuerdo a ello debemos entender que la gestión institucional no solo la abarca el director sino el conjunto de agentes educativos, los cuales colaboran a que la institución se desarrolle de forma autónoma, competente y flexible adaptándose a los cambios de la sociedad. Y para ello se debe tener una visión clara de la institución y los principios de la misma.

De acuerdo con Cassasus (2005), lograr una gestión institucional educativa eficaz, es uno de los grandes desafíos que deben enfrentar las estructuras administrativas para abrir caminos y facilitar vías de desarrollo a un verdadero cambio educativo, desde y para las escuelas. Sobre todo, si se entiende a la gestión como una herramienta para crecer en eficiencia, eficacia, pertinencia y relevancia, con la flexibilidad, madurez y apertura suficientes ante las nuevas formas de hacer que se están detonando en los microsistemas escolares, que, en poco tiempo, repercutirán en el macrosistema.

Muchas de las acciones sistemáticas que emergen en los centros y que están dirigidas al logro de objetivos, están avanzando con precisión y constancia hacia los fines educativos, que no pueden darse hoy, por alcanzados. Efectivamente, estos fines han de estar presentes invariablemente en cada decisión institucional que se tome, en cada priorización y en cada procedimiento que se implemente a favor de una educación básica de calidad.

Entonces, la gestión institucional educativa como medio y como fin, que responde a propósitos asumidos como fundamentales, que se convierte en una acción estratégica, que tiene como objeto promover el desarrollo de la educación, que se compromete con el logro de resultados de calidad y que incluye una cultura evaluativa como instrumento clave para el desarrollo institucional, vale potencialmente, en su contenido y en su máxima expresión, tanto para la escuela como para el sistema educativo nacional.

Podemos decir por tanto, que hay mucho por recorrer en el ámbito de la gestión institucional; es preciso señalar que quienes intervienen y lideran en espacios de decisión, han de convertirse en gestores de la calidad, por lo que es primordial orientar la toma de decisiones, la formulación de políticas y el planteamiento de estrategias inteligentes para contribuir totalmente en el mejoramiento del logro educativo, independientemente de la jerarquía que se tenga dentro del sistema.

Finalmente se tomará en cuenta para la presente investigación la definición de la gestión institucional establecida como uno de los más importantes componentes de la gestión educativa, por ello Según PROEIB Andes (2008), define a la gestión institucional

como el funcionamiento del sistema educativo, donde se establece dos sub-partes: la parte de la normatividad : donde se especifica claramente políticas, normas, reglamentos y la otra parte que es la operativa: donde se especifica el manejo de la organización des de la planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación.

e. Dimensiones de gestión institucional.

De acuerdo a los planteamientos de PROEIB Andes (2008) se consideran cinco dimensiones las cuales se van a relacionar con el desempeño docente, y son los siguientes: la organización, el liderazgo, la innovación, la evaluación e investigación.

- **Organización:** de acuerdo a lo establecido por Taylor, manifiesta que cada acción del trabajador debe estar completamente planificada y cada cual ha de recibir instrucciones escritas describiendo al minuto los detalles del trabajo que debe desempeñar, así como los medios a utilizar para conseguirlo". De ello se infiere que este enfoque erróneamente no valora al trabajador como un ser que tiene sus propias capacidades y habilidades, el cual puede brindar aportes significativos en la institución. (García y Dolan, 2000)

Después de muchas décadas aproximadamente a finales de los años 20 surge la humanización de las organizaciones para contrarrestar las prácticas administrativas de la teoría clásica o tradicional. La teoría de las relaciones humanas y posteriormente la teoría del comportamiento humano introducen dentro de las organizaciones conceptos como: motivación,

liderazgo toma de decisiones participativas, enriquecimiento de las tareas, trabajo en equipo, entre otros, que originó una nueva forma de ver el trabajo en el cual el hombre pasa a ser un factor clave en el logro del éxito de la organización. En la actualidad, las organizaciones basan su éxito en darle poder (Empowerment) a la gente, es decir, liberar las potencialidades creativas de los empleados. Bennis (citado por Mc Farlland y otros, 2000) refuerza esta idea cuando expresa: “las organizaciones más exitosas en el futuro serán aquellas que entiendan seriamente – y lo sostengo mediante la acción- que su ventaja competitiva se basa en el desarrollo y crecimiento de su personal. Y los hombres y mujeres que dirijan tales organizaciones serán líderes diferentes de aquellos a los que estamos acostumbrados. Serán maestros, no amos, serán formadores, no comandantes.

Los cambios drásticos que ocurren en la actualidad, la globalización, la competitividad, han obligado a las organizaciones a mirar hacia adentro y reconocer la importancia del recurso humano. En este orden de ideas Noisbitt, citado por Mc Farlland (2000) opina “...en esta nueva economía global de la información, nuestros recursos humanos constituyen la ventaja competitiva”.

Por otra parte, Aburdene plantean como una forma de desarrollar el recurso humano es a través de la visión, ya que la visión le da poder (potenciación) a las personas, dándoles claridad y dirección y los inspira para que busquen sus mejores logros. (Mc Farlland, 2000)

De esta manera, se podría decir que de la simple obtención de los objetivos que proponían los modelos clásicos de organización, la nueva gerencia da paso al logro de la visión. Por lo tanto, las organizaciones post modernas, van más allá del logro de los objetivos.

A partir de lo expuesto, es pertinente relacionar conceptualmente a la organización con la gestión, la eficacia y la eficiencia desde el punto de vista organizacional. Esto motiva citar lo que sobre estos términos define Idalberto Chiavenato. En primer término, se tiene que para el referido autor brasileiro, “una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe solo cuando hay personas capaces de comunicarse, que están dispuestas a contribuir con una acción conjunta a fin de alcanzar un objetivo común” (Chiavenato, 2007). Cuán importante entonces, identificar de qué formas estos aspectos esenciales que le dan sentido a una organización, se cumplen en el caso de las entidades educativas. En segundo lugar, está la distinción que hace el mismo Chiavenato (2007) entre eficiencia y eficacia, señalando que la primera “es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos” (deber hacer) mientras que la segunda “es una medida normativa de logro de resultados” (deber alcanzar). Dadas así las cosas, se puede inferir que los factores aludidos, no representan solamente aspectos que sugieren la naturaleza funcional de la gestión en la organización, sino que además, son parámetros que actúan como sus indicadores.

A partir de la afirmación que: “las escuelas eficientes están abiertas a la innovación en busca de mejores respuestas a los problemas comunes que se suceden” Gather (2001) y que un Centro Educativo puede convertirse en un punto estratégico para la innovación educativa, Gather (2001) plantea que una de las dimensiones del funcionamiento de la escuela que se debe trabajar es la organización del mismo, para ello analiza algunos estudios sobre organización de Mintzberg. Se trata de aplicar en el Centro Educativo un modelo menos burocrático y más centrado en los funcionamientos informales. Funcionar de acuerdo a una lógica flexible y adaptativa dentro de un proyecto común que “permita coordinar los esfuerzos invertidos por unos y otros” Gather (2001).

Entendiendo a la escuela como organización compleja, se introduce una visión diferente de la división del trabajo, más flexible, mejor adaptada a los problemas de aprendizaje que pueden presentar los alumnos por ejemplo.

Según Gather (2001), cuando las escuelas funcionan de acuerdo a una lógica flexible y adaptativa, los profesores llegan a desarrollar una serie de competencias que les permiten transformar sus propias formas de actuación pedagógica. Esto sin llegar a dejar los ejes principales de una política común. Se trata de saber conciliar libertad y restricción, continuidad y ruptura, diversidad y coherencia.

Además de la flexibilidad y la capacidad de adaptación que debe tener un nuevo modelo organizacional, Gather (2001) cita otro principio el de colocar las competencias profesionales que existen en el Centro educativo, al

servicio del progreso de la mayoría de los alumnos, implicando la composición y recomposición de grupos de trabajo. Esto significaría, por ejemplo, hacer cambios en la división de cursos en la educación secundaria y de otro lado, introducir una división diferente del trabajo en educación primaria. Para realizar esto, se requiere estructuras y métodos adecuados.

En fin, se trata en palabras de Gather (2001) “que las tareas son analizadas y designadas de modo flexible, en función de las competencias y del interés de unos y de otros y no de acuerdo a reglas, vinculadas por ejemplo a la antigüedad o posición en el sistema”.

Otro nuevo principio organizador al que Gather (2001) le da importancia, es la gestión por redes. Afirma que las redes son interesantes herramientas de aprendizaje organizacional, en tanto que comprometen a los miembros de los centros educativos en un proceso de trabajo colectivo en la resolución de problemas auténticos y comunes.

Esto puede permitir tener una visión más allá de la propia escuela a la que se pertenece, dándose cuenta que otros colegas en otros centros educativos, tienen problemas semejantes, pero que los perciben y resuelven a veces de manera diferente. Las redes pueden ser lugar de intercambio de experiencias de coordinación y de apoyo mutuo. Esto último, es lo más interesante.

Como podemos darnos cuenta, actualmente es necesario inventar nuevas formas de organización que vayan más allá de las teorías clásicas de organización existentes. Es necesario asumir la

complejidad de un centro educativo para construir conceptos y modos de raciocinio capaces de aprehender tales fenómenos, de articular entre ellos el todo y las partes, entender lo global y lo particular. La autonomía, la descentralización y la autoevaluación son elementos importantes para incluir en la mejora de los centros educativos.

La división del trabajo crea unidades separadas que trabajan en diferentes aspectos de la organización, desarrollan estructuras y culturas diferentes y dependen de los miembros de las unidades que tienen diferentes habilidades, necesidades y orientaciones. Toda esta variedad dentro de la organización, crea mayores tensiones para la organización que deben ser eficazmente administradas para tener éxito en la labor.

Podemos afirmar entonces que las organizaciones sociales, y por ende las educativas, están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos con una misión y visión definidas, es el caso del centro educativo en estudio, que a partir de sus objetivos son evaluados y reconstruidos. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde. Como puede percibirse las organizaciones se auto desarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.

Sin duda, la organización en opinión de diversos autores permite de manera metódica y eficiente

alcanzar la meta, que la institución de los centros educativos se propone; lograr una organización administrativa de calidad. Para lograr dicha calidad administrativa deben tener presente los siguientes componentes organizacionales como: los organigramas, el manual de organización y funciones, el manual de procedimientos administrativos, el reglamento interno, y el estatuto de la institución.

- **Liderazgo:** La primera definición que se expone aquí es la expuesta por el Diccionario de la Real Academia Española (2005), quien define a un líder como “la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora”.

Para Álvarez (2001), existe un liderazgo que se manifiesta en el espacio de poder, que va unido a la capacidad para imponer el orden a los subordinados; otro tipo lo hace en el espacio de la autoridad y nos sitúa ante el ejercicio de una clase de liderazgo que se manifiesta de dos formas:

- Liderazgo institucional, unido a la estructura formal de las organizaciones y que es ejercido por quienes han sido elegidos y/o designados para representar a la organización y dirigir formalmente a sus miembros.
- Liderazgo profesional, que es otorgado por los miembros de la institución a quien demuestra los suficientes conocimientos, experiencia y capacidad profesional para dirigir los procesos de la organización.

Lorenzo (2005), afirma que el liderazgo es una función de influencia que resulta de la confluencia dinámica de tres variables: El líder o líderes del grupo con sus

características. El grupo de seguidores y el tipo de relaciones que mantienen con el líder. Factores interdependientes que se manifiestan en conductas tales como el hecho de que motivan a sus colaboradores para que hagan más de lo que en principio esperaban hacer, elevan los niveles de confianza y consiguen además, superar sus propios intereses inmediatos en beneficio de la misión y visión de la organización (Maureira, 2004).

En palabras de Maxwell (2007), los líderes altamente competentes hacen más que actuar al más alto nivel. Inspiran y motivan a su gente a hacer lo mismo. Mientras que algunos dependen sólo de habilidades relacionales para sobrevivir, los líderes efectivos combinan esas habilidades con una elevada capacidad para llevar sus organizaciones a nuevos niveles de excelencia e influencia.

Álvarez (2001) una definición del nuevo liderazgo, donde los líderes que deben dinamizar la escuela en el futuro deberán centrarse más en lo educativo que en lo burocrático. Su primera preocupación será el desarrollo de la organización y para ello habrán de apoyar el crecimiento profesional de sus colaboradores definida en cinco factores: tiene seguidores, se le sigue porque interesa, obtiene resultados, facilita el trabajo, es visible y estable ejemplos.

- **Innovación:** El término innovar etimológicamente proviene del latín innovare, que quiere decir cambiar o alterar las cosas introduciendo novedades. A su vez, en el lenguaje común innovar significa introducir un cambio. El diccionario de la Real Academia Española (1992) lo define como “mudar o alterar las cosas introduciendo novedades”.

Según el criterio de la academia, el prefijo in-, de origen latino, en su primera acepción equivale a en, adentro, dentro de, al interior. Por consiguiente, el prefijo in- aporta al lexema base –nov un sentido de interioridad, sea como introducción de algo nuevo proveniente del exterior; sea como obtención o extracción de algo, que resulta nuevo, a partir del interior de una realidad determinada. Innovación sería, entonces, tanto el ingreso de algo nuevo, dentro de una realidad preexistente, cuando la extracción o emergencia de algo, que resulta nuevo, del interior de una realidad preexistente.

Cuando se habla de innovar, se tiene la idea de cambio, de algo nuevo, y en el que la innovación es tal cuando se introduce con éxito en el mercado. El punto de diferencia está con respecto a qué es lo que cambia. Por ello se puede decir que la innovación consiste en producir, asimilar y explotar con éxito la novedad en los ámbitos económico y social (Com, 2003).

La innovación en un sentido general, tuvo en cuenta diferentes casos de cambio para ser considerados como una innovación. Estos son: la introducción en el mercado de un nuevo bien o una nueva clase de bienes; el uso de una nueva fuente de materias primas (ambas innovación en producto); la incorporación de un nuevo método de producción no experimentado en determinado sector o una nueva manera de tratar comercialmente un nuevo producto (innovación de proceso), o la llamada innovación de mercado que consiste en la apertura de un nuevo mercado en un país o la implantación de una nueva estructura de mercado. Cambiar nuestra forma de gestionar, supone ante todo, un cambio en la concepción de liderar, y, por tanto, en la forma de entender el conocimiento, en su selección y organización, en el modo

de convertir ese conocimiento en un hacer, en una actividad, una tarea, en los criterios que utilizamos para evaluar. Por ello, la tarea educativa, va confirmando que el cambio se genera desde dentro, no por decreto (Margalef, 2000). Necesita un tiempo de maduración, necesita enfrentarse a su carácter abierto y complejo que lleva a ensayar e indagar modos alternativos, a enfrentarse a las propias resistencias y creencias y, especialmente, exige la reflexión desde los aportes de la teoría para resolver los problemas del accionar educativo.

En las instancias educativas, es cada vez una necesidad el accionar de otra manera, y bien sabemos que este cambio es un proceso planeado, como lo refiere Jaume Carbonell citado por Cañal de León (2002), quien entiende la innovación educativa como un “conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes. La innovación no es una actividad puntual sino un proceso, un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado. Su propósito es alterar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje. La innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un componente –explícito u oculto- ideológico, cognitivo, ético y afectivo.

Porque la innovación apela a la subjetividad del sujeto y al desarrollo de su individualidad, así como a las relaciones teoría-práctica inherentes al acto educativo.

La Innovación es un proceso complejo de creación y transformación del conocimiento adicional disponible, en nuevas soluciones. En términos económicos, la innovación supone nuevos empleos, nuevos mercados de bienes y servicios, nuevas formas organizativas y, por último, la posibilidad de un mayor crecimiento económico y de niveles de vida más elevados.

Rodríguez (2005): podemos decir que “la evaluación institucional es la recogida sistemática de datos cuantitativos y cualitativos sobre el centro en su totalidad o algún aspecto del mismo así como su análisis, lo que permite tomar decisiones para establecer planes de mejora en el centro de forma continua”, es decir, los objetivos sean asumibles en el tiempo, se constituya equipos para preveer costos de instrumentos en su procesamiento y en el análisis de los mismos, así como la toma de decisiones para la mejora, presentando a la institución en continuo movimiento que busca la calidad.

- **Investigación:** El ser humano tiene una tendencia natural a buscar el sentido de las cosas, desde muy niño, pregunta al adulto; y ya joven, se sigue maravillando. De esto se deduce que existen diversos tipos de investigaciones, desde las más elementales y cotidianas por las cuales se busca ampliar el horizonte de los objetos conocidos, hasta la investigación científica con características propias de eficacia superior.

Cabe resaltar que uno de los aspectos característicos de la condición humana es la capacidad para investigar. La evolución social e histórica transcurre bajo variadas circunstancias derivadas de la condición investigativa.

El desarrollo de la personalidad, la adquisición de conocimientos, el léxico, el trabajo, en fin, todo lo que el

ser humano crea, desarrolla y produce está profundamente relacionado con la investigación. De allí que la persona sea un investigador natural: nace con la facultad de preguntar, de indagar, de aprender, de conocer. Sin embargo, no le basta esta condición natural pues en todo momento y bajo diversas circunstancias debe potenciar la actividad investigativa.

Es cierto que algunas personas logran desarrollar más la condición indagativa –como ocurre con las facultades, incluyendo la voluntad y la inteligencia-, pero en todos reside esa potencialidad de buscar, de descubrir, de interpelar y de aprender. En este sentido, corresponde a la educación la tarea de propiciar que la condición indagativa humana aflore con toda su potencialidad, que a su vez sea orientada hacia los propósitos considerados fundamentales, y éstos tienen que ver con la realización integral, personal y social.

La investigación en sentido estricto, considera la sistematización, de aquí que con las palabras de Kerlinger (2001) "la investigación científica es sistemática, controlada, empírica y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las relaciones supuestas entre fenómenos naturales [...]: sistemática y controlada para tener confianza crítica en los resultados [...]; empírica, al depositar su confianza en una prueba ajena a él", podemos resaltar indicativos para clarificarnos el término investigación.

Como dice Bishop (2000), uno de los principios que tiene que orientar toda investigación científica es situar el trabajo en el contexto específico en el que se desarrolla.

“La investigación debería reconocer y documentar los contextos culturales, sociales e institucionales en lo que se

desarrolla, dado que la educación siempre está situada en un contexto único, por lo que se debería actuar cautelosamente ante las generalizaciones, especialmente en lo que se refiere a la implementación de modelos educativos derivados de investigaciones desarrolladas en contextos distintos.” (Gorgorió y Bishop, 2000).

Investigar supone aplicar la inteligencia a la exacta comprensión de la realidad objetiva, a fin de dominarla. Sólo al captar la esencia de las cosas, al confrontarla con la realidad, se cumple la labor del investigador. La consecuencia de tal proceso incrementará los conocimientos científicos. Por otro lado la educación y la investigación tienen una relación recíproca. La investigación produce educación, a su vez que educa una sociedad, y la educación potencia la investigación; ambos permiten que la persona se recree, se perfeccione, se desarrolle y se realice en el espacio tiempo correspondiente. Es por ello, que esta correlación gesta una dimensión investigativa en la educación y que actualmente ha recobrado un auge insólito en la planificación no solo a nivel educativo sino también estatal. Ahora bien, la investigación se manifiesta según los valores, la personalidad, los rasgos culturales, pero también, la investigación y la educación deben obedecer a cada contexto, evento y situaciones particulares, y deben relacionarse con aspectos de carácter más amplio, como pueden ser los avances del pensamiento, la ciencia y la tecnología, las ideas, y las tendencias culturales de carácter global.

f. Documentos de gestión institucional

De acuerdo con lo que establece Ministerio de educación (2016) en la planificación de la gestión en las instituciones educativas, tenemos lo siguiente:

- **El Proyecto Educativo Institucional (PEI):** Es un instrumento de gestión estratégica y pedagógica a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional (PEN). Define la identidad de la institución educativa presentando una propuesta singular y ayuda a orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, administrativos, institucionales y comunitarios; resulta de un proceso creativo y participativo de los diversos miembros de la comunidad educativa. El proyecto puede definirse como una conducta de anticipación que supone el poder representarse lo inactual (que no es actual) y de imaginar el tiempo futuro para la construcción de una sucesión de actos y de acontecimientos"

- **El Proyecto Curricular De Institución Educativa (PCIE):** Es un instrumento de gestión pedagógica de la Institución Educativa, se formula en el marco del Diseño Curricular Nacional, se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de un diagnóstico de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de aprendizaje. Forma parte de la propuesta pedagógica del PEI.

- **El Plan Anual de Trabajo (PAT):** Es un instrumento de gestión operativa que concreta cada año los objetivos estratégicos del PEI, las actividades del Plan operativo anual de la APAFA deberán articularse con el PAT y el PEI de la I.E. El Plan anual como documento de gestión debe especificar a partir del diagnóstico situacional los problemas identificados y su priorización, los objetivos y las estrategias orientadas a su cumplimiento para lo cual se debe correlacionar con las prioridades institucionales, los que se instrumentarán con el conjunto de actividades

operativas, empleadas, de gestión, asistenciales y/o de inversión.

- **Reglamento Interno (RI):** Es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución. Como tal, es un documento extractado de las diversas normas legales sobre el material. En el caso de las entidades particulares, este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo. En suma, el Reglamento Interno: - Responde a propósitos institucionales - Asegura la interrelación de todos sus componentes organizacionales.

- **Manual de Organización Y Funciones (MOF):** Es el documento en el que se describe la organización de la Institución Educativa; las funciones de cada uno de los órganos y/o unidades organizativas; los cargos que comprenden; y las relaciones que se establecen entre ellos. La descripción de estas funciones debe ser ordenada, precisa y detallada, de manera que, cada miembro de la comunidad educativa, pueda ubicar sus propias funciones, la de los demás y las responsabilidades que ellas conllevan.

- **Informe De Gestión Anual (IGA):** Es el resultado del proceso de autoevaluación de la gestión en la Institución educativa con participación de los actores educativos en base a lo establecido en el PEI y los indicadores de desempeño establecidos colectivamente. El director evalúa y registra logros y avances en los procesos pedagógicos y en el uso de recursos. Se elabora por lo

menos una vez al año, fundamentalmente al finalizar el periodo fiscal.

g. La evaluación de la gestión institucional en las Instituciones de Nivel Primaria- Jurisdicción de Distrito de Chepen.

En las instituciones del Nivel Primaria del distrito de Chepen, la evaluación se entiende como un proceso formativo, participativo, sistemático, ordenado y transparente donde participaran los agentes involucrados como son el personal docente, administrativo y de servicio, teniendo en cuenta el cumplimiento de lo estipulado en la presente investigación, realizando este diagnóstico se evidenciará las debilidades y fortalezas que presenta la gestión en cuanto a su organización educativa, al liderazgo ejercido por parte de los administrativos, a la innovación que se ha implementado, a la propia evaluación que se realiza para la mejora continua, y a la investigación que se puede realizar y aplicar en las instituciones.

Es visto como un instrumento de gran capacidad para mejorar la calidad y significatividad: Detectar los puntos fuertes y débiles y constituirse en punto de partida para un proceso de aprendizaje continuado y de mejora constante. Verificar de qué forma las obras educativas se aproximan a las metas preestablecidas, cómo se organizan los diversos procesos (de gestión, pedagógicos, de formación en valores, administrativos) y cómo se manejan los recursos humanos y económicos permitirá establecer una cultura evaluativa que convertirá la escuela salesiana en una institución abierta al aprendizaje, todo ello por medio del cuestionario basado

en los planteamientos de basado en PROEIB Andes (2008), elaborado por Areche (2013).

h. Gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa.

Toda instancia local elabora su Manual de organización y funciones, que mediante Resolución N° 08-2011-GR-LL/CR, se aprobó la estructura Orgánica y reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de la Libertad, el mismo que ha sido modificado mediante Ordenanzas Regionales N° 012-2012 -GR-LL/CR. Asi como sus modificatorias hasta el presente año N° 012-2018-GR-LL/CR.

Por medio del cual se establece que El Área de Gestión Institucional es responsable de planificar, organizar, dirigir y evaluar los asuntos relacionados con la formulación de proyectos, planes estratégicos y presupuesto de la Unidad de Gestión Educativa Local, así como con aspectos de gestión, fortalecimiento institucional, estadística y SIAGIE a nivel nacional.

Cuyas funciones están son:

- Orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional y regional, en materia de gestión institucional en las Instituciones y Programas Educativos de su ámbito jurisdiccional.
- Diseñar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Local (PEL) en coordinación con el Consejo Participativo Local de Educación (COPALE), concordante con el Proyecto Educativo Regional y Nacional, y con el aporte de los Gobiernos Locales.
- Elaborar y evaluar el Plan Operativo Institucional de la UGEL.

- Implementar medidas encaminadas a modernizar, desconcentrar y fortalecer la gestión administrativa y establecer indicadores de cambio, para mejorar la calidad educativa en las Instituciones y programas educativos.
- Asesorar y supervisar a las Instituciones y Programas Educativos en la elaboración y aplicación de los instrumentos de Gestión Institucional: planes, proyectos, presupuestos y reglamentos y otros que impulsen el proceso de modernización y descentralización educativa.
- Elaborar estudios técnicos para autorizar la creación, modificación, traslado, clausura, receso y reapertura de Instituciones y programas educativos públicos y privados en base a la normatividad vigente.
- Identificar las necesidades de incremento y de control de las plazas docentes y administrativas y, realizar las acciones de racionalización pertinentes.
- Promover y apoyar la capacitación en Gestión Institucional del personal directivo y administrativo de la Sede Administrativa y de las Instituciones y Programas Educativos de la UGEL.
- Evaluar y medir la eficacia de la gestión institucional y participar en las acciones de evaluación y mejoramiento de la gestión de las Instituciones y Programas.
- Identificar y sistematizar las necesidades de infraestructura, mobiliario y equipamiento de las Instituciones y programas educativos, específicamente en las zonas más desatendidas y solicitar su atención a la Gerencia Regional de Educación.
- Modernizar los sistemas de información, elaborar y consolidar la estadística y los indicadores educativos necesarios para el mejoramiento de la gestión.
- Promover y proponer la suscripción de convenios y contratos para lograr el apoyo y cooperación de la

Comunidad Nacional e Internacional en materia de gestión institucional.

- Programar y gestionar la atención de las necesidades básicas y de mantenimiento de infraestructura de las Instituciones Educativas en coordinación con las Unidades de Costeo establecidas.
- Promover y difundir el Proyecto Educativo Local de la UGEL
- Emitir opinión técnica en aspectos de su competencia.

1.3.2. Desempeño docente:

a. Teorías que sustentan el desempeño docente

Sin lugar a dudas, desde cada vértice los diferentes investigadores han aportado para el bienestar de la educación, sus respectivas teorías; la unión de estas miradas permiten esclarecer la dinámica de cómo es el desempeño del docente en el aula. Desde esta perspectiva se considera beneficioso que los docentes comprendiesen la utilidad didáctica de los aportes de la teoría de Ausubel (1983), por tanto, cabe señalar que las estrategias de aprendizaje como por ejemplo, los mapas conceptuales, resúmenes y/o esquemas se hallan dentro del ámbito de la significatividad, puesto que cada uno de los mencionados implican jerarquización de la información, relaciones entre los conceptos, visualización de todo el material, etc. Asimismo, en relación a lo señalado por la teoría socio cultural de Vigotsky (1978), el docente en su rol de mediador, también podrá determinar quienes podrán ser los tutores y los aprendices y para qué área del saber específico, puesto que los roles pueden intercambiarse en relación a otra asignatura y así de tutor pasar a ser aprendiz. Una de las esferas que, sin intención, no se está considerando en el presente discurso, es la relacionada al comportamiento humano, es decir el ver al docente y al alumno como personas por lo que son pertinentes los aportes de la teoría x y de Douglas Mc Gregor (1960). De acuerdo a lo que este autor plantea en torno a la motivación del alumno, se comprende la importancia de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, en donde se

enfaticen las relaciones interpersonales, en un clima de respeto, equidad, aceptación, solidaridad y empatía, puesto que se sabe que una buena disposición y actitud para el aprendizaje es más efectiva que la disciplina y la simple transmisión de conocimientos. En consideración a lo expuesto, se propone el siguiente sustento teórico:

La teoría de Ausubel.

Ausubel (1983), pretende dar cuenta de los mecanismos por los que se lleva a cabo la adquisición y la retención de los grandes cuerpos de significado que se manejan en la escuela. Pone el énfasis en lo que ocurre en el aula cuando los alumnos aprenden, en la naturaleza de ese aprendizaje, en las condiciones que se requieren para que este aprendizaje se produzca, en sus resultados y en su evaluación. Aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al alumnado.

Ausubel (1983), señala que la labor del docente será efectiva en la medida que se cumplan una serie de elementos como: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación de los sentimientos de competencia y logro. Con el objeto de que el alumno continúe presentando una actitud favorable para el aprendizaje significativo, es esencial que se sienta capaz y reconozca que este proceso le sirve para alcanzar el éxito (pg. 45). El mismo autor señala que, en cuanto a la planificación de la enseñanza, deben considerarse simultáneamente cuatro dimensiones: los contenidos de la enseñanza, los métodos y estrategias de enseñanza, la secuencia de los contenidos y la organización social en el aula (pg. 55). Sin embargo, Ausubel (1983) no sólo habla del docente en cuanto a los elementos anteriormente señalados, sino también hace referencia a tres condiciones que deben darse para que se produzca el aprendizaje significativo: Significatividad lógica, se refiere a que el material presentado tenga una estructura interna organizada, que sea susceptible de dar lugar a la construcción de significados.

Significatividad psicológica, se refiere a la posibilidad de que el alumno conecte el conocimiento presentado con los conocimientos previos, ya incluidos en su estructura cognitiva. Motivación: debe existir además una disposición subjetiva para el aprendizaje en el estudiante. Es conocido que para el logro de cualquier actividad, en este caso actividades académicas, mucho influye como el alumno está predispuesto, el tener deseos de superación y el estar motivado para superar las limitaciones o necesidades interiores.

Trabajo pedagógico. Ausubel (1983) concibe el trabajo pedagógico del docente como la forma de conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante. Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. El trabajo pedagógico representa el fundamento para la demostración de su nivel profesional donde el profesor debe saber, y lo que debe saber hacer en la práctica. Es la demostración de un conocimiento amplio del contenido con las disciplinas que enseña relacionándolas con otras disciplinas y con la realidad contextual. Es hacer su materia interesante, planificando adecuadamente su proceso educativo. Es saber usar prácticas educativas contribuyendo a la formación de valores, empleo oportuno y adecuado del material educativo en el desarrollo de los temas con el propósito de generar aprendizajes duraderos (pg. 78) El gran reto de los docentes en estos momentos es lograr que el alumno movilice lo aprendido, en cualquier ámbito en el que él interactúe, llámese escuela, aula, casa, calle. La escuela no puede seguir pensando en estudios que no se movilicen, sino en aprendizajes que lleven a una preparación para la vida. Es por ello, que el principal recurso del maestro es su postura reflexiva, su capacidad de observar y construir, controlar y ordenar, innovar y practicar, de aprender de los demás (maestros y alumnos) y

aprovechar su experiencia. Es desde esta perspectiva por la cual se considera como como sustento la teoría socio cultural de Vigotsky.

Teoría socio cultural de Vigotsky.

La teoría de Vigotsky (1978) otorga al docente un rol vital y esencial, al considerarlo facilitador del desarrollo para que utilizando estrategias corporativas sea capaz de construir aprendizajes más estructurados. En muchas investigaciones, similares a la presente, se concluye que los aprendizajes realizados en equipo son más eficientes que los aprendizajes individuales, de lo que se desprende, sin mayor análisis, que el aprendizaje del niño está íntimamente ligado, cual cordón umbilical, al contexto social en el cual fluctúa.

Según Vigotsky (1978): El desarrollo es un proceso social que se origina desde el primer momento en que el sujeto abre sus ojos al mundo, y recibe la asistencia de otros individuos más competentes en cuanto al manejo de capacidades y habilidades que existe en el espacio socio cultural en que se desenvuelve. Es decir el desarrollo es el producto que se origina de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras de la cultura. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etc. (pg. 65). De igual manera, sin importar la asignatura que imparta, ni el nivel de enseñanza, debe tener siempre presente las siguientes destrezas cognitivas, que son aspectos medulares para la construcción del conocimiento: Enseñar a pensar; es decir, desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento. Enseñar sobre el pensar; es decir, estimular a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para lograr controlarlos (autonomía) (pg. 76). La competencia comunicativa. Vigotsky (1978) establece que: La adquisición de la competencia comunicativa se entiende además de la interacción socio cultural como un proceso de interacción entre dos

mecanismos: la asimilación y la elaboración. El desarrollo de la comprensión ocurre de lo general a lo particular, pues es a partir del entendimiento global de las situaciones, que es posible llegar a entender los aspectos específicos. Mientras que el desarrollo de la producción, presenta una secuencia exactamente inversa: de lo particular a lo general; es decir, de elementos aislados a combinaciones complejas. El lenguaje, no solo se requiere de bases cognitivas sino sobre todo de situaciones comunicativas, ya que el lenguaje es antes comunicación que representación y que el desarrollo del conocimiento humano el cual esta íntimamente condicionado por los intercambios comunicativos, por lo tanto, las interacciones verbales en este sentido desempeñan un papel esencial en la organización de las funciones psicológicas superiores (facilitando el desarrollo de la inteligencia práctica y abstracta) (pg. 90) Por otro lado, hoy en día en plena transición del concepto estudiante al de usuario y de la mirada a la educación desde la perspectiva de la economía y la administración, recuérdese por ejemplo que uno de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo de la Región Callao habla de logros por resultados, es que creo apropiado considerar la teoría de Mc Gregor (1960) respecto al comportamiento humano, aplicado en acciones de motivación y desempeño docente como también el sentido de pertenencia laboral desde los ángulos de dirección institucional, con el fin de incentivar la productividad y/o mejores desempeños. Teoría “x” “y” de Douglas Mc Gregor. Es pertinente considerar los aportes de Douglas Mc Gregor (1960) ya que es uno de los personajes más influyentes de todos los tiempos en gestión de recursos humanos. Las organizaciones funcionan sobre la base de los supuestos que tienen los administradores respecto al comportamiento humano del personal a su cargo y teniendo en cuenta eso supuestas sobre comportamiento humano, se elige una forma como relacionarse con ellos, de dirigirlos, de esperar resultados. Sin embargo una premisa importante es el estilo de administrar (depende de la personalidad del que dirige) (pg. 53). Tanto en lo personal como laboral, uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres

humanos es la motivación. Y al respecto mucho le deben a McGregor (1960), aún sin darse cuenta de ello. Es muy importante que el administrador, en este caso el docente, propicie un clima laboral que se cimente sobre el valor del respeto y que a través de su estilo de liderazgo transmita integridad y coherencia en cada decisión y actitud. McGregor (1960) define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se asuma del hombre, así pues a través de la teoría “X” e “Y” se señala la existencia de dos estilos de dirección: Teoría X: Aquí el trabajador se esfuerza por conseguir los objetivos de la empresa solo cuando son coaccionados, amenazados con sanciones y sobre cuando recae sobre ellos un control permanente, son escasamente positivos al trabajo, consideran al trabajo una carga que tratan de evitarla siempre que le sea posible, es decir la consideran una aversión, no les gusta asumir responsabilidades, prefieren ser dirigidos. Su única motivación es el dinero y que todo lo hacen exclusivamente por él. Teoría Y: La mayoría de las personas posee un alto grado de creatividad e imaginación que permite planear soluciones a los problemas de la organización, al individuo no le disgusta el trabajo en sí; por el contrario su esfuerzo mental y físico en el desarrollo de sus actividades laborales, lo disfruta tanto como si estuviese participando en un acto recreativo, consiguen los objetivos propuestos sin necesidad de verse amenazados o sujeto a tratos autoritarios y sancionadores, los trabajadores asumen los objetivos, de la empresa como suyos se comprometen en la realización de los objetivos de la institución, siendo la mejor recompensa la satisfacción de su ego. Trasladado el aporte de esta teoría al ámbito educativo, podemos afirmar que los estudiantes para obtener buenos logros, según la teoría x, deben ser persuadidos, recompensados, castigados, coaccionados y controlados, esto es sus actividades deben ser estandarizadas y dirigidas en función de los objetivos propuestos. En otros términos, la teoría X lleva a que los estudiantes hagan exactamente aquello que la organización pretende que hagan, independientemente de sus opiniones u objetivos personales. Mientras tanto por la teoría Y, los alumnos tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento

adecuados y capacidad para asumir responsabilidades. Este aporte interesante y válido, a pesar del tiempo y aparición de otras teorías, coincide con el objetivo educativo de reconocer al docente su valor de ser humano integral y generar en él un compromiso para mejorar su desempeño. Toma de decisiones. En torno a ello Mac Gregor (1960), señala que: Si necesitamos que una persona se base en la velocidad de decisión nos beneficiaremos de un líder fuerte que encaje con el modelo X. La influencia sobre la motivación individual también se verá afectada por el tipo de personas a su cargo, ya que aquellas personas que prefieran ser conducidos evitando la responsabilidad aceptarán de buena gana este tipo de liderazgo (pg. 75) La motivación desde la teoría Y ha sido estudiada bajo el prisma de que el trabajo en sí mismo puede ser fuente de satisfacción y que los trabajadores pueden ser parte de la solución de los problemas de la empresa. Las características personales. En la etapa formativa el profesor cumple un rol importante. No sólo transmite información, también orienta, forma y es el guía de los educandos que deben verlo como su líder y un ejemplo. Para ello se requiere que el docente cumpla con determinadas características intelectuales, personales y sociales. Según estudio de Mc Gregor (1960), manifiesta que: Dentro de los rasgos personales para un buen clima organizacional tenemos: confianza mutua entre los miembros del grupo, grado de comunicación: es el sentimiento de los miembros de la organización respecto a si las 16 comunicaciones son abiertas, auténticas, defensivas o cautelosas, apoyo mutuo, comprensión e identificación con las metas del grupo, manejo de los conflictos: muestra el grado en que se acepta la existencia de conflictos internos, trabajando a fondo en su solución, grado de participación, creatividad y desarrollo. Está referido al impacto del docente en los aprendizajes de los estudiantes, preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos, la capacidad de escucha y asesoría a los alumnos de su clase.

b. Definición de desempeño docente

Otra definición plantea que el desempeño docente es eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y escaneado (Estrada, 2013)

De acuerdo a IPEBA (2011) define al desempeño docente como la forma en que los docentes diseñan, realizan y evalúan las actividades y tareas que les permiten llevar a cabo un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje y lograr que todos los estudiantes alcancen las competencias esperadas

El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concreta en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador (Torres, 2008)

Ahora el desempeño docente se determina por las actividades diarias dentro de un aula, donde el docente demuestra su capacidad profesional y todo lo que ha planificado en sus sesiones de clases y/o programaciones, así como las técnicas, estrategias que posee y los medios y materiales educativos que ha preparado, el tipo de evaluación que va aplicar, a todo esto se le entiende como desempeño docente de acuerdo a como planifique, organice y ejecute sus actividades y a logro de las mismas plasmado en el aprendizaje de sus estudiantes. (Díaz, 2006).

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la

institución educativa, así como la participación en programas de capacitación (Fernández, 2002).

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que se evalúan (Fernández, 2002).

De acuerdo a los planteamientos de Acevedo (2002) el desempeño docente, es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto.

El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contará contara con tales recursos. (Vidarte, 2005) la presente investigación se fundamenta en lo establecido por el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) define al desempeño docente como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia, y que los elementos del desempeño son: actuación, responsabilidad y resultados.

c. Dimensiones del desempeño docente

De acuerdo a lo que establece Robbins y Judge (2013) se consideran que las organizaciones y/o instituciones solo tiene en cuenta para su evaluación las actividades de acuerdo a los puestos de trabajo que desempeña cada trabajador, sin embargo en la actualidad las

organización necesitan más información y orientación para evaluar el desempeño laboral, donde se establece tres tipos principales de conductas para hablar sobre desempeño laboral:

- **Desempeño de las tareas:** En este aspecto se tiene en cuenta la responsabilidad en el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones signadas. Las cuales beneficia la producción o el servicio brindado, para lograr el objetivo deseado, influye sobre todo la parte administrativas.
- **Civismo:** Se refiere sobre todo al buen trato y respeto entre compañeros y del trabajador hacia la compañía y de la compañía hacia el trabajador, el ambiente psicológico es muy importante donde todos se sienta parte de la misma, que son respetados, que reciben apoyo, sugerencias positivas sobre su persona y/o su desenvolvimiento como trabajador.
- **Falta de productividad:** Está relacionada con la arte anterior, pero en los aspectos negativos, es decir las acciones que se realiza el trabajar en contra de la organización y/o institución como el hurto, daños a la propiedad de la compañía, ser agresivo con los compañeros y ausentarse con frecuencias por motivos injustificados que dañan el funcionamiento de la empresa.

Respecto a lo que plantea el Ministerio de Educación en el **Marco del Buen Desempeño Docente (2012)** donde define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Por ello se establece a los Dominios como las dimensiones del desempeño docente establecidas por el Ministerio de Educación del Perú.

Dimension 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:
Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la

elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del **aprendizaje**.

Dimension 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dimension 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimension 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la

de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

d. Factores que influyen en el desempeño laboral

Las organizaciones y/o empresas para brindar una buena atención a sus clientes, deben tomar en cuenta los factores que se relacionan directamente con el desempeño laboral, de acuerdo a Quintero Africana, Faría (2008) son los siguientes:

- **Satisfacción del trabajo:** de acuerdo a Davis y Newstrom (1991) está relacionado con el sentimiento de placer o dolor que sienta el trabajador en su trabajo, es decir cómo percibe el trabajador su contexto laboral, como se siente trabajando en equipo, como sienten que lo valoran o supervisan su trabajo, esto ayuda al gerente, director y/o dueño de la empresa a evaluar el trabajo realizado.
- **Autoestima:** Siendo una característica de la personalidad, y sobre todo una necesidad del individuo a ser reconocido positivamente dentro de su equipo de trabajo, donde le ofrezcan oportunidades de crecer y desarrollarse en, guarda relación con su desempeño continuo, ya que si sucede lo contrario el trabajador se sentirá menospreciado, poco valorado lo cual influirá en el éxito o el fracaso de su desempeño.
- **Trabajo en equipo:** Es aspecto es muy importante ya que el trabajador siente que pertenece a un grupo donde es escuchado y son valoradas sus ideas esto ayuda a que haya cohesión del equipo uniformidad de sus miembros comunicación y el liderazgo, así también cuando el empleado trabaja directamente con el cliente y escucha lo que este necesita, ayuda a brindar un buen servicio, y así se pueda evaluar su calidad.

- **Capacitación del trabajador:** Este aspecto de acuerdo a Drovett (1992) debe ser brindado en todas las organizaciones, por el área de recursos humanos para el buen desenvolvimiento de las funciones. Nash (1989) manifiesta que el 80% de los casos son favorables después de la capacitación, pero que estos son necesarios para el funcionamiento adecuado de la empresa.

e. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (Rodríguez, 1999)

La evaluación del desempeño docente es parte de la actividad permanente del profesor. El problema es que, con mucha frecuencia, los profesores asocian el tema de la evaluación con una función sancionadora o de control, que de otra parte es consecuencia de las experiencias que se tiene cuando se aplica un sistema de evaluación (Mendoza, 1998).

De acuerdo con Valdés (2000), los fines de la evaluación docente pueden relacionarse con el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, sobre todo cuando se aplican a aquellos sistemas escolares que utilizan modelos de evaluación que sirven para esclarecer objetivos.

En las instituciones del Nivel Primaria del distrito de Chepén, para la evaluación del desempeño docente se ha empleado la técnica de la encuesta y para concretar esta técnica se aplicado como instrumento la Ficha de Evaluación en la práctica de los dominios docentes, lo cual

nos va permitir realizar un diagnóstico de la situación en la cual se encuentran los docentes de las diversas instituciones que conforman la jurisdicción del Distrito de Chepén, y así poder establecer futuras medidas de prevención en la acciones misma del monitoreo y acompañamiento docente de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de educación.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Gestion institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primaria del Distrito de Chepén año 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica de forma teórica, por los aportes que brinda la presente investigación respecto a la gestión institucional sustentada en los planteamientos de PROEIB (Programa de Educación Intercultural Bilingüe para los Paises Andinos) Andes (2008) y sobre el desempeño docente con los aportes del Ministerio de educación, establecido en el Marco del Buen desempeño Docente (2012)

Se justifica metodológicamente por la adaptación y aplicación de instrumentos ya validados, el primero que mide la gestión institucional, dirigido a los docentes, y el segundo instrumento, es una encuesta para conocer el desempeño docentes, lo cual va permitir medir la correlación existente entre las variables mencionadas.

La justificación práctica radica en los resultados obtenidos en la presente investigación, puesto que al verificar la correlación de las variables, el aporte que brinda sirve para futuras investigaciones que ahonden sobre la gestión institucional en la actualidad y como se concibe el desempeño docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi:

Existe relación significativa entre gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- en el año 2018.

Ho:

No existe correlación significativa entre gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Hi: La dimensión organización educativa de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión organización educativa de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Hi: La dimensión liderazgo de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión liderazgo de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Hi: La dimensión Innovación de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión Innovación de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Hi: La dimensión evaluación de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión evaluación de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Hi: La dimensión evaluación de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión evaluación de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- año 2018.

Hi: La dimensión investigación de la gestión institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones

Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Ho: La dimensión investigación de la gestión institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión Institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Establecer la relación entre la dimensión organización educativa de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Establecer la relación entre la dimensión del liderazgo de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Establecer la relación entre la dimensión innovación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdiccion del Distrito de Chepen- año 2018.

Establecer la relación entre la dimensión evaluación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen-año 2018.

Establecer la relación entre la dimensión investigación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen-año 2018.

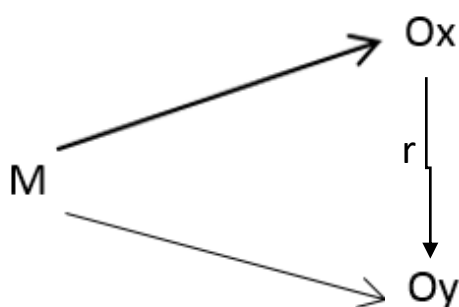
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación presente un diseño: Correlacional porque busca establecer la relación entre dos variables con una misma muestra de estudio, Velázquez (2006).

Es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las dos variables. La hipótesis de la investigación busca encontrar si existe relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en el periodo 2018.

A continuación, se presenta el esquema:



Donde:

M: Muestra en que se realiza el estudio

Ox: Variable 1: Gestión institucional

Oy: Variable 2: Desempeño laboral

r : Relación

2.2. Variables operacionalización

- Variable 1: Gestión institucional
- Variable 2: desempeño laboral

| Variables | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------|--|--|---|--|--------------------|
| GESTIÓN INSTITUCIONAL | La gestión institucional se refiere al funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación). (PROEIB Andes, 2008) | La gestión del director es un proceso donde debe planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos en el marco de las condiciones óptimas que garanticen el logro de los objetivos educativos y administrativos previamente establecidos. Esta variable se medirá a través de las valoraciones Totalmente en desacuerdo: 1 En desacuerdo: 2 De acuerdo: 3 Totalmente de acuerdo: 4 (Falta el autor de la variable y abordar las dimensiones, debe estar en el marco teórico) | Organización educativa | -Existe trabajo en equipo. -Se involucra a la comunidad educativa. -Se sienten todos parte de la organización -Se busca que exista Clima de Confianza. | Ordinal |
| | | | Liderazgo | -Existe un liderazgo dentro de la institución. -Respetan la función del líder. -El Líder respeta a sus colegas. -Existe equilibrio con las metas planteadas y los objetivos deseados. | |
| | | | Innovación | -Se tiene clara la misión -Se tiene clara la visión -Se busca el bien de la institución. -Participan los docentes de capacitaciones. | |
| | | | Evaluación | -Se evalúa el PEI -Se evalúa constantemente el plan de trabajo. -Se da el monitoreo de acuerdo a lo establecido. -Se hace el acompañamiento pertinente. | |
| | | | Investigación | -Se busca la innovación constante en la institución. -Los docentes hacen uso del aula de innovación. -Utilizan en las sesiones de clase diversos materiales que inciten a la investigación. -Plantean actividades en base a la investigación científica. | |
| DESEMPEÑO DOCENTE | El Desempeño docente de acuerdo a lo establecido por el ministerio de Educación, son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresa su competencia (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012) | Acción factible de observación del trabajo docente en aula, relacionada a sus competencias, capacidades y actitudes en el desarrollo de las actividades pedagógicas con los alumnos. Estas tareas deben ser descritas, evaluadas, y medidas a fin de determinar su grado de relación con el monitoreo pedagógico, el cual presenta las escalas valorativas de : En inicio:1 En proceso:2 Logrado:3 | Dimension 1 : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. •Comprende y conoce los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos. •Planifica la enseñanza de forma colegiada para garantizar los aprendizajes de sus estudiantes. | ordinal |
| | | | Dimension 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | - Crea un clima propicio para el aprendizaje • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes. | |
| | | | Dimmension 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | • Participa activamente en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora del Proyecto Educativo Institucional. • Establece relaciones de respeto y colaboración y corresponsabilidad con las familias. • Establece relaciones de respeto y colaboración con la comunidad y otras instituciones. | |
| | | | | • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. | |
| | | | Dimension 4 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | • Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas. | |

2.3. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) "La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales". (p.239).

La población estuvo conformada por el total de Docentes de las 12 Instituciones Educativas Estatales del nivel Primaria de la Jurisdicción del Distrito de Chepen- Año 2017.

Tabla 5

Distribución de las docentes de las instituciones educativas estatales de nivel primaria de la jurisdicción del Distrito de Chepén –Año 2018.

| | N° | INSTITUCIÓN EDUCATIVA | CANTIDADES |
|---|----|-------------------------------|------------|
| i | 01 | N° 81031" MIXTO" | 11 |
| s | 02 | N° 81558. | 09 |
| d | 03 | N° 81030 "CESAR CARRILLO GIL" | 05 |
| i | 04 | N° 80393. | 06 |
| c | 05 | N° 81585 | 04 |
| c | 06 | "SALVADOR DIAZ SAGASTEGUI" | 05 |
| i | 07 | "SAN JUAN DE DIOS" | 04 |
| ó | 08 | "SANTA ROSA" | 05 |
| n | 09 | "LOS PARQUES" | 05 |
| d | 10 | N°80389 | 07 |
| e | 11 | "ALFREDO NOVOA CAVA" | 07 |
| l | 12 | "SANTA MARIA" | 04 |
| d | | TOTAL | 72 |

rito de Chepén –Año 2018.

FUENTE: Nómina de docentes de cada institución educativa 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1. Técnicas

La encuesta, definida por Malhotra (2004) quien considera que la encuesta es una entrevista prediseñada, la cual está estructurada de acuerdo a la muestra a la cual va ser aplicada, recopilando información específica.

Para la presente investigación se aplicaron las encuestas cuya finalidad es recopilar la opinión de los docentes sobre la gestión institucional y desempeño docente. Para concretar esta técnica se validado el cuestionario de la gestión institucional elaborado por Areche Zarate, Virginia Filomena (2013) en base a la teoría de PROEIB Andes,(2008) y la encuesta para desempeño docente elaborado por Herlinda Leonor Erhuay Chilingano y Jenny Vilma Navarro Amezquita (2014) en base a la teoría planteada por el Ministerio de Educación , establecida en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

Instrumentos:

El instrumento para medir la gestión educativa es un cuestionario

Elaborado por elaborado por Areche Zarate, Virginia Filomena (2013) en base a la teoría de PROEIB Andes,(2008) el cual consta de 51 ítems, los cuales están distribuidos de acuerdo a sus cinco dimensiones de la siguiente forma : Organización educativa (1- 13 ítems), liderazgo (14-21 ítems), innovación (22-31 ítems), evaluación (32-44 ítems) e investigación (45-51 ítems) con valoraciones de 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo ,3 de acuerdo y 4 totalmente de acuerdo. Haciendo una valoración mínima de 51 puntos y una máxima de 204 puntos.

El instrumento para medir el desempeño docente es una encuesta elaborado por Herlinda Leonor Erhuay Chilingano, Jenny Vilma Navarro Amezquita (2014), "Encuesta de Desempeño Docente" (Anexo 3); en base a la teoría planteada por el Ministerio de Educación , establecida en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) el cual consta cuatro dimensiones y son las siguientes: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1-9 ítems), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes(10-18 ítems), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente(19-24 ítems), los cuales constan de tres ítems cada uno (25-30), con las valoraciones de 1 Siempre, 2 Casi siempre, 3 A veces, 4 Casi nunca, 5 Nunca, haciendo un total de 30 puntos como minimo y de 122 puntos como máximo.

2.4.2. Instrumento De Recolección De Datos

En el procedimiento de recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. Según Carrasco (2013) la encuesta "es una técnica para la indagación exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis". (p.318). Cuando se encuentre determinada la técnica a emplear se conduce a elaborar dos instrumentos tipo cuestionarios para cada variable de nuestro estudio. El cuestionario utiliza la escala de Likert para ser respondido según la escala de valores para cada pregunta. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) "Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir". (p. 217). Los instrumentos se elaboraron para la medición de cada variable, según sus dimensiones tomadas de acuerdo al marco teórico.

2.4.3. La validación y confiabilidad de los instrumentos

- La validez y confiabilidad del instrumento de gestión institucional se ha realizado por Spearman – Brown, obteniendo un 0,660 lo cual nos dice que es aceptable, y para la consistencia el Alfa de Cronbach.

Para la “validez de contenido” el cual se realiza mediante el proceso de juicio de expertos *Diagrama elaborado por la autora (2011)*, los que se detallan a continuación

Dra. Carmen Valera Castañeda = 95%

Dra. Jannet Silva Valera = 95%

Dr.. Alejandro Llalle Teran= 95%

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TOTAL |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| DES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VAR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

- La validez y confiabilidad del instrumento de desempeño laboral se ha realizado por el coeficiente de Pearson obteniendo más del 30 y con un Alfa de Cronbach de 0,697
- La validez y confiabilidad del instrumento de desempeño docente se ha realizado por juicio de expertos y para la consistencia el Alfa de Cronbach.

| EXPERTOS | PORCENTAJE DEL VALOR DE LOS INSTRUMENTOS |
|----------------------------|--|
| Dra: Victoria Guanilo Diaz | 95% |
| Dr. Jhony Rodriguez Soto | 95% |
| Dra. Carmen Bazan Linares. | 95% |
| TOTAL | 95% |

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,697 | 30 |

El instrumento es altamente fiable puesto que el alfa de Cronbach es de 0,697 acercándose a la unidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se realizará bajo los siguientes parámetros:

2.5.1. Procedimiento para la recolección de datos:

- 1° Se solicitara el permiso a todas las direcciones de las las instituciones educativas estatales de nivel primaria, de la jurisdicción del Distrito de Chepen.

- 2° Se aplicara los cuestionarios a las docentes de las instituciones educativas estatales de nivel primaria, de la jurisdicción del Distrito de Chepen.

2.5.2. Plan de análisis estadístico e interpretación de los datos

- 1° La recolección de datos
- 2° La tabulación de los datos en las tablas de Microsoft Excel
- 3° Los resultados obtenidos serán calculados mediante el estadístico SPSS 22, en base a la escala de medición de cada una de las variables y a las hipótesis anteriormente planteadas.
- 4° Finalmente se tabulan cuadros y gráficos de acuerdo a los resultados obtenidos.
- 5° para la comprobación de la hipótesis se utilizará Rho de Spearman, donde indica **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

2.6. Aspectos éticos

La dirección, como los docentes tendrá acceso a los instrumentos aplicados, así mismo a los resultados de los mismos.

Se socializaran en asamblea de profesores los resultados obtenidos para que se plante alternativas de solución en futuras investigaciones.

La investigación, según la ley universitaria 30220, es una función esencial y obligatoria de la universidad, que mediante su producción de conocimiento y desarrollo tecnológico, responde a las necesidades de la sociedad y el país.

Para realizar investigación científica existen una serie de normas que regulan las buenas prácticas y aseguran la promoción de los

principios éticos para garantizar el bienestar y la autonomía de los participantes de los estudios, así como la responsabilidad y honestidad de los investigadores en la obtención, manejo de la información, el procesamiento, interpretación, elaboración del informe de investigación y la publicación de los hallazgos.

La diversidad de códigos de conducta y declaración universales que dan la pauta sobre la praxis del investigador, tienen sus cimientos en el Código de Nuremberg (1947), en la declaración universal de los derechos humanos (organización de las naciones unidas, ONU, 1948), la declaración de Helsinki (1964) y el informe Belmont (1978), documentos que han buscado frenar los delitos cometidos en el afán de experimentar y encontrar nuevos conocimientos.

En la actualidad, las acciones del investigador deben ceñirse a una serie de documentos reguladores en el marco deontológico.

El código de conducta y buenas prácticas del Committee on Publication Ethics, COPE (7 de marzo 2011), da pautas y orienta sobre las normas éticas en los procesos editoriales y las publicaciones científicas basadas en la rigurosidad y transparencia.

La declaración en Singapur sobre la integridad en la investigación (2010) tiene como finalidad servir de guía para la conducta responsable en investigación, basándose en los principios de honestidad, responsabilidad, cortesía profesional e imparcialidad en las relaciones laborales y buenas de gestión de la investigación en nombre de otros. Además el documento señala donde recaen las responsabilidades de los investigadores.

En la ciencia de la educación, los aspectos éticos en la investigación son de interés de la American British Educational Research Association- BERA, que en el año 2004 presentó una guía de pautas éticas para el proceso de la investigación educativa, basadas en el respeto de la persona, el conocimiento, los valores democráticos, la calidad de la investigación y la libertad académica.

Estos códigos de conducta, convergen a la misma orientación la de Salvar el bienestar de los participantes y elevar los estándares de la competencia profesional y de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1: Gestión institucional

Tabla 1:

Distribución numérica y porcentual del nivel de desarrollo de la Gestión institucional de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén. Año – 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | VARIABLE: GESTIÓN INSTITUCIONAL | | |
|---------------------|---------------------------------|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 30 - 70 | 0 | 0 |
| Medio | 71 - 110 | 52 | 72 |
| Alto | 111 - 150 | 20 | 28 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

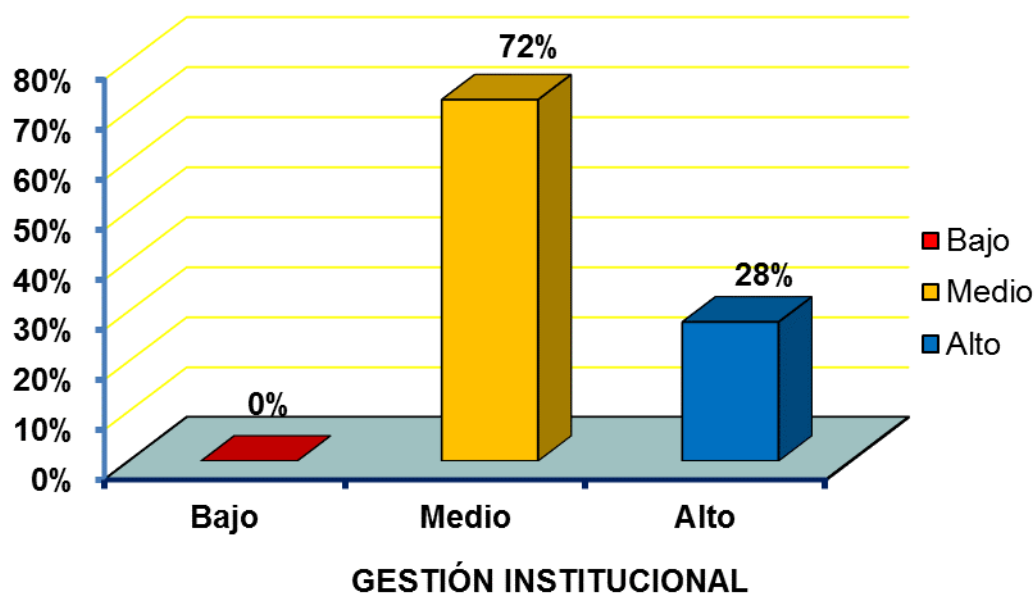


Figura 1: Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la Gestión institucional de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, distrito de Chepén. Año – 2017

Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

En la Tabla 1 y figura 1, se observa que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las Instituciones Educativas del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 72% de ellos (52 docentes), señalan que el nivel de desarrollo de la gestión institucional se ubica en el nivel medio y el 28% considera que se encuentra en un nivel alto. Se observa además que ningún docente ubica la gestión institucional, en el nivel bajo.

Estos resultados nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, se otorgan un nivel medio (72%) como valoración del nivel de desarrollo de la gestión institucional que se desarrolla en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

Dimensión 1: Organización educativa

Tabla 2:

Distribución numérica y porcentual del nivel de Organización educativa, de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, distrito de Chepén. año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN EDUCATIVA | | |
|---------------------|-------------------------------------|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 1 | 1 |
| Medio | 15 - 22 | 61 | 85 |
| Alto | 23 - 30 | 10 | 14 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

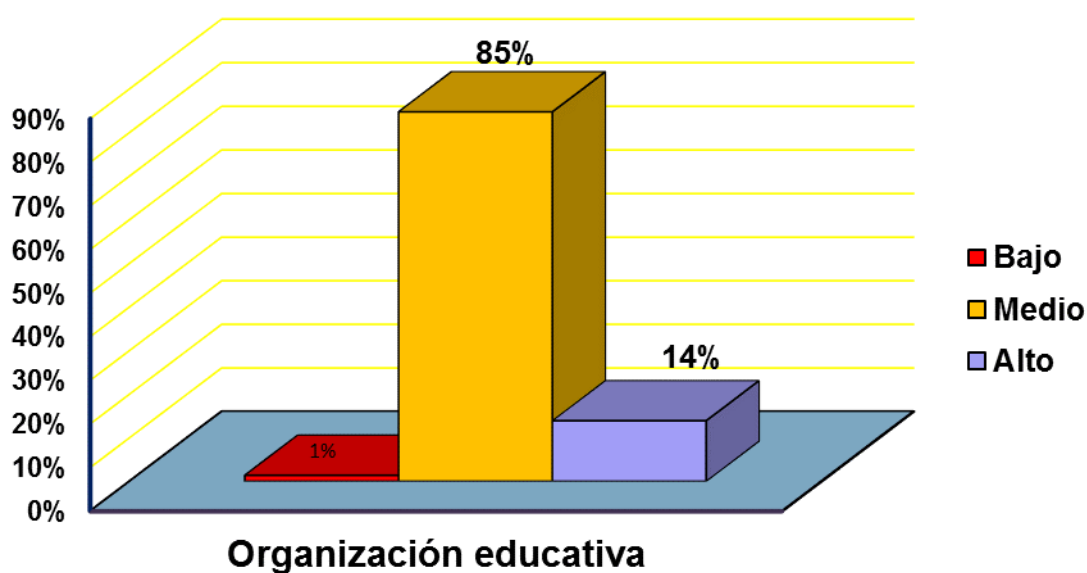


Figura 2: Distribución porcentual del nivel de Organización educativa, de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén. año: 2017

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la Tabla y figura 2, se observa que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las Instituciones Educativas del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 85% de los docentes (61 profesores), consideran que el nivel de desarrollo de la organización educativa, de la gestión institucional se ubica en el nivel medio y el 14% opina que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Así mismo se observa que existe 1 docentes, que equivale al 1%, que sostiene que se ubica en el nivel bajo.

Estos resultados nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (85%), el desarrollo de la organización educativa de la gestión institucional, en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

Dimensión 2: Liderazgo

Tabla 3:

Distribución numérica y porcentual del nivel de Liderazgo, de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, distrito de Chepén. año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO | | |
|---------------------|------------------------|----|-----|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 51 | 71 |
| Alto | 23 - 30 | 21 | 29 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

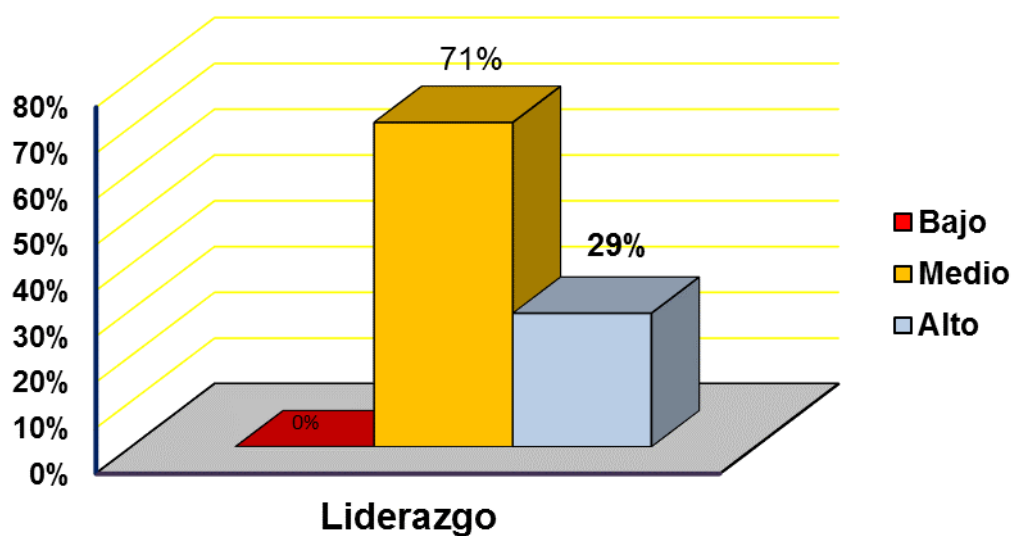


Figura 3: Distribución porcentual del nivel de Liderazgo, de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Chepén. año: 2017

Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

En la Tabla 3 y figura 3, se visualiza que de los 72 docentes de Educación Primaria de las Instituciones Educativas del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 71% de los docentes (51 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo del liderazgo, se ubica en el nivel medio y el 29% (21 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, apreciamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Los resultados presentados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (71%), el desarrollo del liderazgo, en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén.

Dimensión 3: Innovación

Tabla 4:

Distribución numérica y porcentual del nivel de innovación en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 3: INNOVACIÓN | | |
|---------------------|-------------------------|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 55 | 76 |
| Alto | 23 - 30 | 17 | 24 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

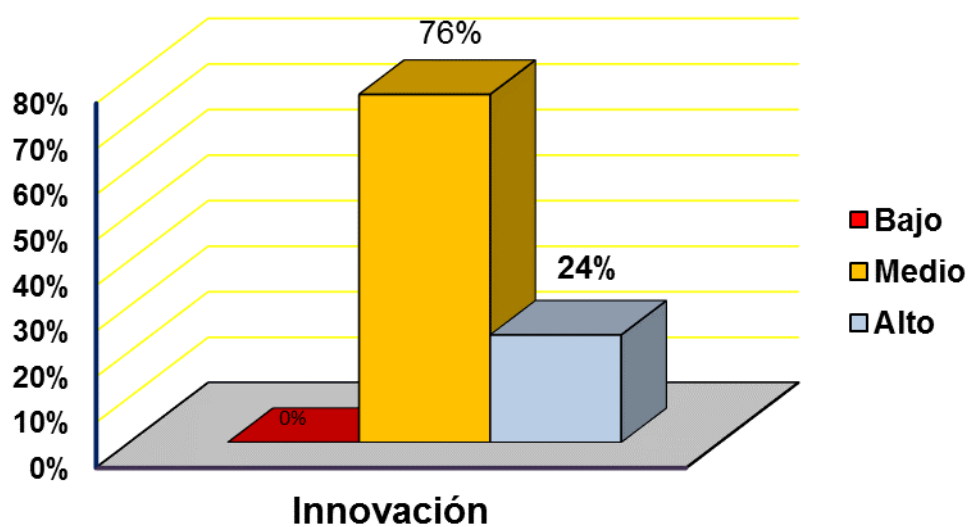


Figura 4: Distribución porcentual del nivel de innovación en las Instituciones Educativas de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

En la Tabla 4 y figura 4, se observa que de los 72 docentes del nivel de educación primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, que fueron indagados, que representan el 100%, el 76% de los docentes (55 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo de la innovación de la gestión institucional, se ubica en el nivel medio y el 24% (17 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo de esta dimensión alcanza el nivel alto. Además, apreciamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Los resultados analizados, nos permiten conocer que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (76%), el desarrollo de la innovación, en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

Dimensión 4: Evaluación

Tabla 5:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión evaluación, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN | | |
|---------------------|-------------------------|----|-----|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 49 | 68 |
| Alto | 23 - 30 | 23 | 32 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

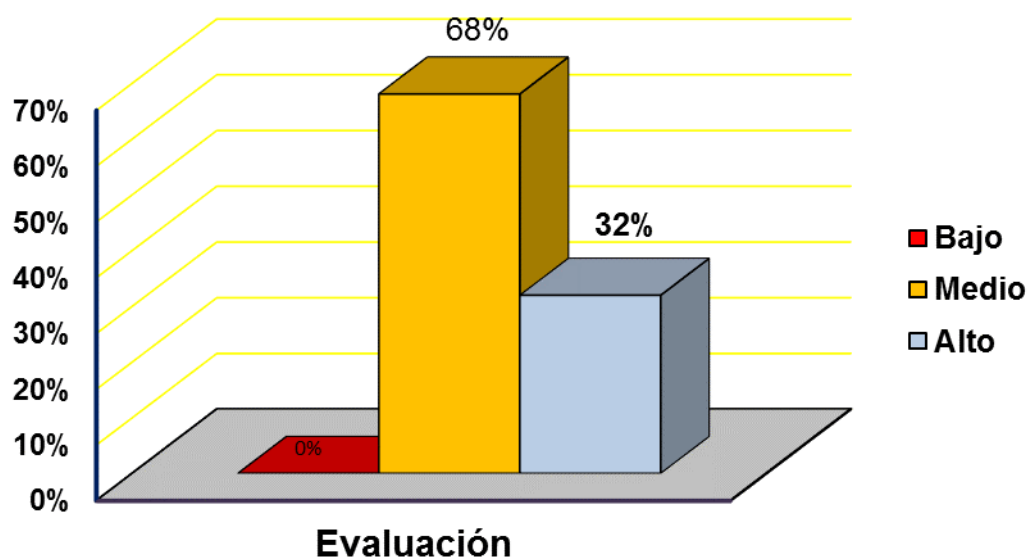


Figura 5: Distribución porcentual de la dimensión evaluación, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

En la Tabla y figura 5, se puede observar que del 100% de los docentes encuestados, que representan a 72 docentes de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén. El 66% de los docentes (49 profesores), contestaron que el nivel de desarrollo de la evaluación, se ubica en el nivel medio y el 32% (23 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Así mismo, apreciamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Los resultados presentados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (68%), el desarrollo de la evaluación, en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

.

Dimensión 5: Investigación

Tabla 6:

Distribución numérica y porcentual de la dimensión investigación, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN | | |
|---------------------|-------------------------|----|-----|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 49 | 68 |
| Alto | 23 - 30 | 23 | 32 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Gestión institucional, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

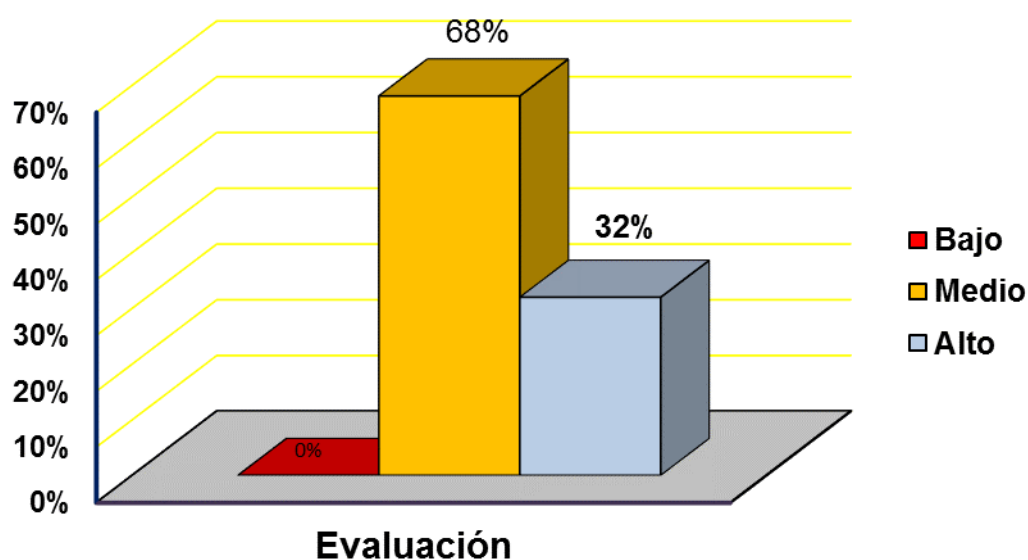


Figura 6: Distribución porcentual de la dimensión investigación, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. año: 2017

Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

Según Tabla y figura 6, se visualiza que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 68% de los docentes (49 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo del liderazgo, se ubica en el nivel medio y el 32% (23 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (68%), el desarrollo de la evaluación en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

3.1.2. Análisis descriptivo de la variable 2: Desempeño docente

Tabla 7:

Distribución numérica y porcentual del nivel de Desempeño docente de las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE | | |
|---------------------|-----------------------------|-----------|------------|
| | ESCALA | Nº | % |
| Bajo | 30 - 70 | 0 | 0 |
| Medio | 71 - 110 | 55 | 76 |
| Alto | 111 - 150 | 17 | 24 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

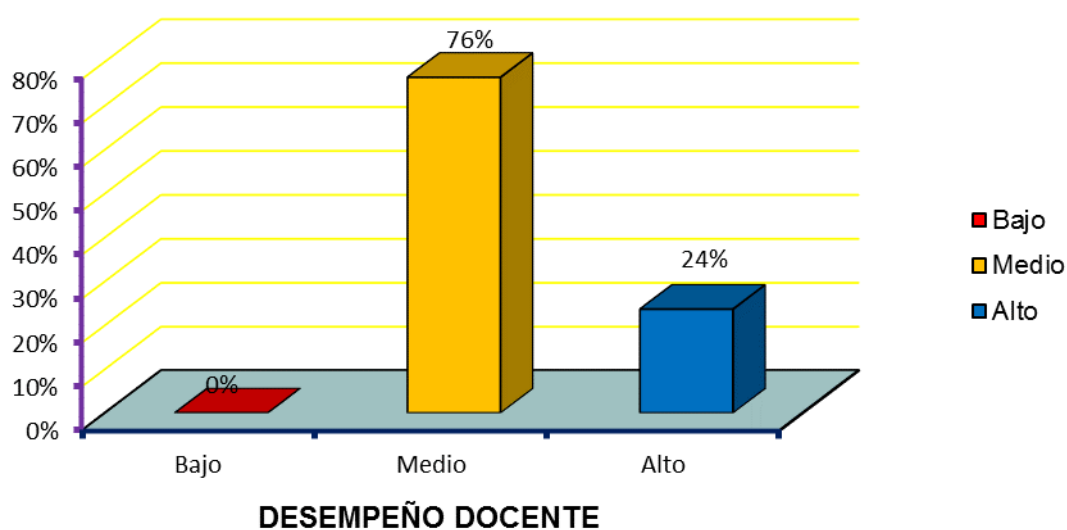


Figura 7: Distribución porcentual del nivel de Desempeño docente de las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

Según Tabla y figura 6, se observa que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 76% de los docentes (55 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo del liderazgo, se ubica en el nivel medio y el 24% (17 profesores), opinan que el nivel en que se desarrolla esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (76%), el desempeño docente en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 8:

Distribución numérica y porcentual del nivel de desarrollo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | |
|---------------------|---|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 9 - 21 | 1 | 1 |
| Medio | 22 - 33 | 58 | 81 |
| Alto | 34 - 45 | 13 | 18 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

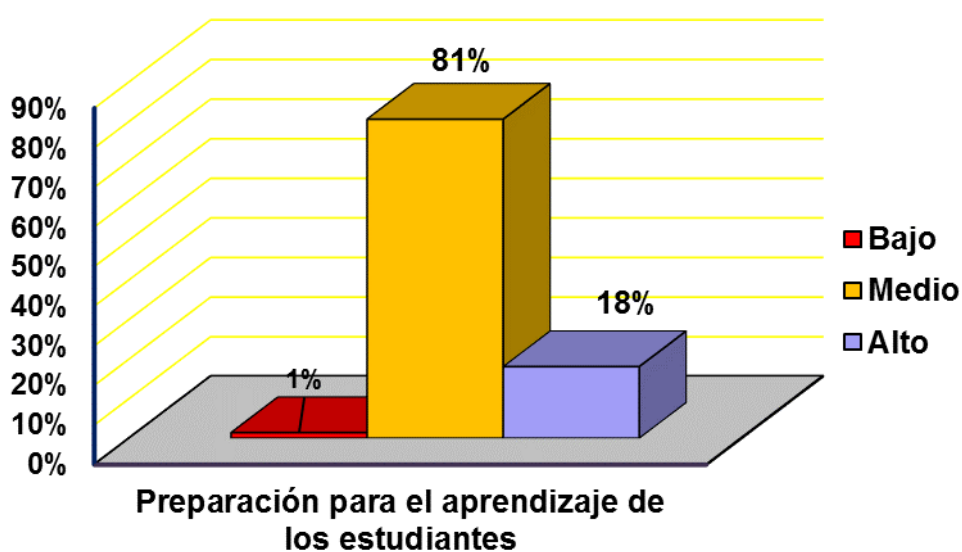


Figura 8: Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las II.EE. de Educación Primaria del distrito de Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Según Tabla y figura 8, se visualiza que de los 72 docentes del nivel de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 81% de los docentes (58 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo del liderazgo, se ubica en el nivel medio, en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y el 18% (13 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (81%), el desarrollo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 9:

Distribución numérica y porcentual del nivel de desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | |
|---------------------|---|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 9 - 21 | 0 | 0 |
| Medio | 22 - 33 | 46 | 64 |
| Alto | 34 - 45 | 26 | 36 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

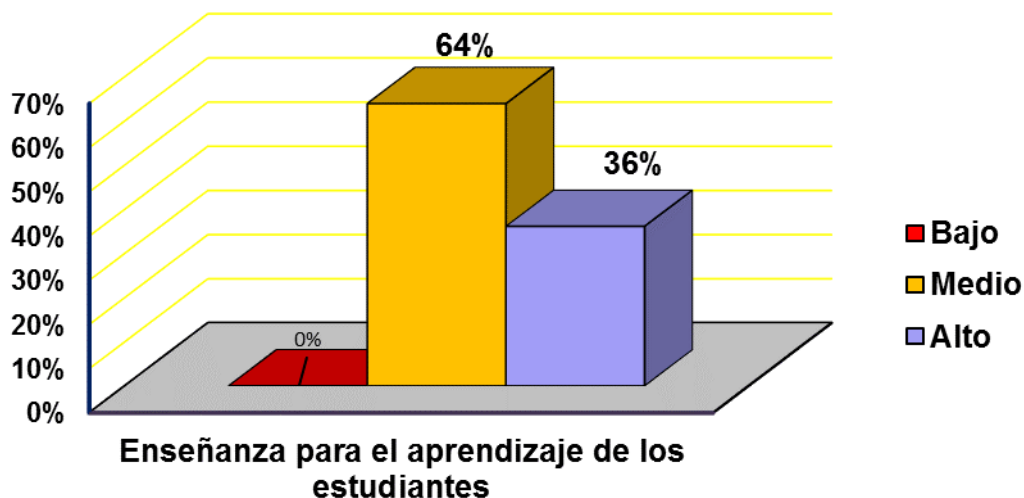


Figura 9: Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las II.EE. de Educación Primaria del distrito de Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

Se observa en la Tabla y figura 9, se visualiza que, de los 72 docentes del nivel Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 64% de los docentes (46 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo del liderazgo, se ubica en el nivel medio y el 36% (25 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (64%), el desarrollo de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad

Tabla 10:

Distribución numérica y porcentual del nivel de participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA, ARTICULADA CON LA COMUNIDAD | | |
|---------------------|---|-----------|------------|
| | ESCALA | Nº | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 58 | 81 |
| Alto | 23 - 30 | 14 | 19 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

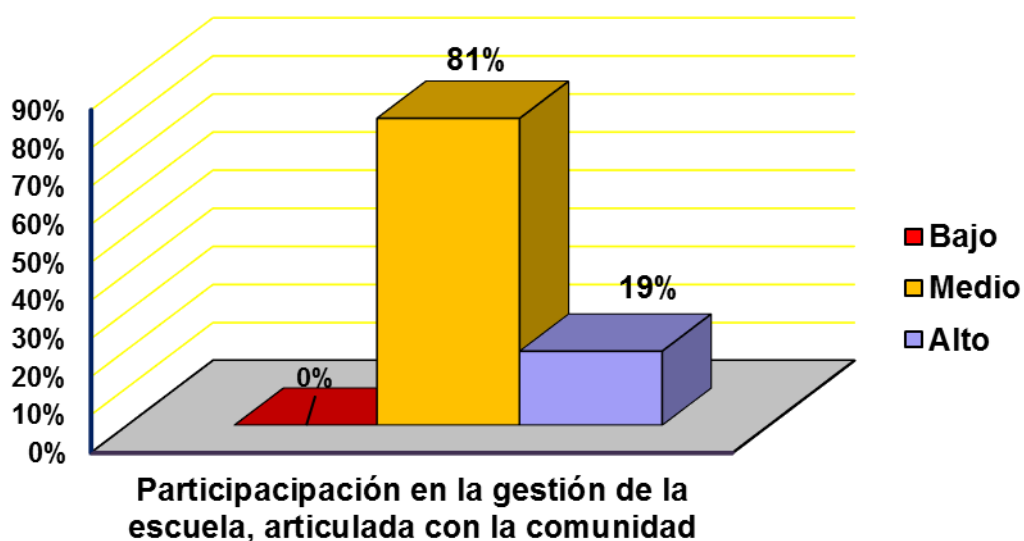


Figura 10: Distribución porcentual del nivel de Participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

Se observa en la Tabla y figura 10, se visualiza que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, encuestados, que representan el 100%, el 81% de los docentes (58 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo de la participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad, se ubica en el nivel medio y el 19% (14 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. También observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (81%), el desarrollo de la participación en la gestión de la escuela, articulada con la comunidad, en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 11:

Distribución numérica y porcentual del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén. Año: 2017

| NIVEL DE DESARROLLO | DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE | | |
|---------------------|--|-----------|------------|
| | ESCALA | N° | % |
| Bajo | 6 - 14 | 0 | 0 |
| Medio | 15 - 22 | 59 | 82 |
| Alto | 23 - 30 | 13 | 18 |
| TOTAL | | 72 | 100 |

Fuente: Cuestionario de Desempeño docente, Instituciones Educativas del distrito de Chepén. Año: 2017.

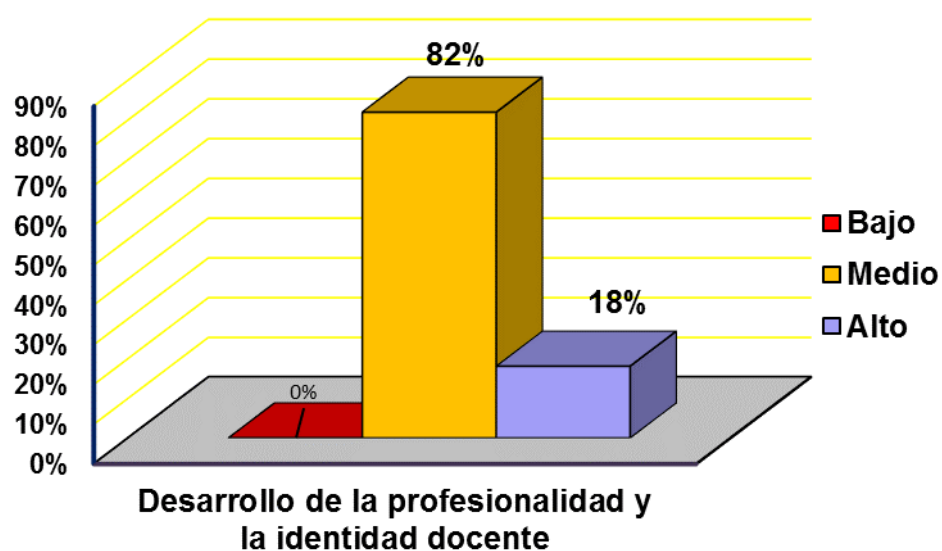


Figura 11: Distribución porcentual del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las II.EE. de Educación Primaria del distrito de Chepén. Año: 2017

Fuente: Tabla 11.

Interpretación:

Visualizamos en la tabla y figura 11, que, de los 72 docentes de Educación Primaria de las II.EE. del distrito de Chepén, focalizados, que representan el 100%, el 82% de los docentes (59 profesores), respondieron que el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se ubica en el nivel medio y el 18% (13 profesores), opinan que el nivel de desarrollo de esta dimensión se encuentra en un nivel alto. Además, observamos que ningún docente, considera que se ubique en el nivel bajo.

Estos resultados, nos indican que mayoritariamente los profesores encuestados, ubican en el nivel medio (82%), el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén.

3.2. Análisis inferencial de los resultados

3.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realizó utilizando la base de datos organizados. Primero se determinó las hipótesis de trabajo, de la siguiente manera:

H_0 : La distribución de la población es normal, por consiguiente, se acepta la H_0 .

H_1 : La distribución de la población no es normal, por consiguiente, se rechaza la H_0 .

Luego se comparó la significancia preestablecida de $T=0.05$ basado en un nivel de confianza del 95% y se determinó la siguiente regla de decisión:

a) Si $\text{Sig } p < \text{Sig } T = \text{Rechaza } H_0$

b) Si $\text{Sig } p > \text{Sig } T = \text{Acepta } H_0$

Tabla 12: Resultados de prueba de normalidad

| | Kolmogorov - Smirnov ^a | | | Shapiro - Wilk | | |
|-----------------------|-----------------------------------|----|-------|----------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión institucional | ,092 | 72 | ,200* | ,968 | 72 | ,061 |
| Desempeño docente | ,100 | 72 | ,070 | ,982 | 72 | ,399 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: *Elaboración propia*

Debido a que la población es de 72 personas se escoge los resultados arrojados por la fórmula de Kolmogorov - Smirnov. También, observando la tabla 11 se puede afirmar que la significancia calculada de las variables: Gestión institucional y desempeño docente, es mayor de 0,05 (significancia de la investigación); en consecuencia, se acepta la hipótesis nula, determinándose que la muestra es normal. Esto implica que se utilizará un estadístico paramétrico de Pearson para la prueba de las hipótesis.

3.2.2. Contrastación de hipótesis

Debido a que la población no posee una distribución normal se utilizará un estadístico paramétrico para la contratación de las hipótesis, siendo el elegido será el coeficiente de correlación de Pearson. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que el coeficiente de correlación de Pearson se utiliza para evaluar específicamente la adecuación a la recta lineal que defina la relación entre dos variables cuantitativas (p.306).

Para determinar el nivel de asociación entre variables, según el coeficiente de correlación de Pearson, se tendrá en cuenta la tabla siguiente:

Tabla 13: Interpretación del grado de relación de variables, según coeficiente de correlación.

| Valor | Correlación |
|---------------|---------------------------------------|
| (+) (-) 1.00 | Perfecta positiva o negativa. |
| (+) (-) 0.90 | Muy alta positiva o negativa. |
| (+) (-) 0.75 | Alta positiva o negativa. |
| (+) (-) 0.50 | Media o moderada positiva o negativa. |
| (+) (-) 0.25 | Baja o débil positiva o negativa. |
| (+) (-) 0.10 | Muy débil positiva o negativa. |
| 0.00 | Nula entre las variables |

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2016, p. 305).

La regla de decisión que se tomó en cuenta para el análisis inferencial en la contrastación de hipótesis es la siguiente:

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

A. Prueba de correlación - hipótesis general

Tabla 14

La gestión institucional y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | GESTIÓN INSTITUCIONAL |
|------------------------|-----------------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0,874 * |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la tabla visualizada, se aprecia que el coeficiente de Pearson es $r = 0,874$ (asociación muy alta positiva) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que la gestión institucional se correlaciona en forma significativa con el desempeño docente de las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.

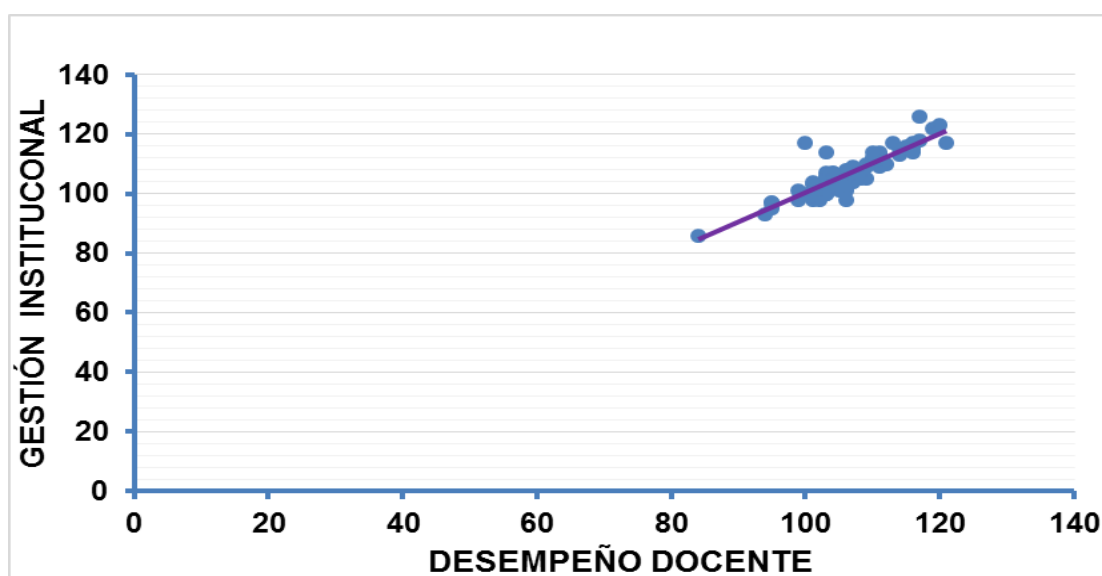


Figura 12: *Gestión institucional y relación con desempeño docente en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.*

Fuente: Tabla 14.

B. Prueba de correlación - hipótesis específica 1

Tabla 15

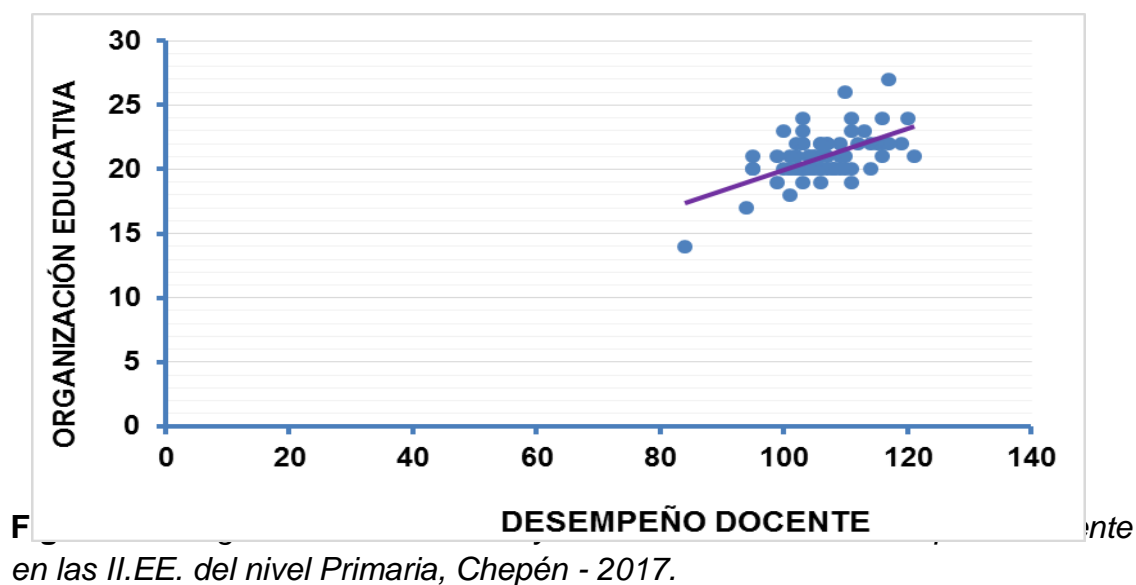
Organización educativa y relación con desempeño docente, en las II.EE. de Educación Primaria, Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | Organización educativa |
|------------------------|------------------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0.570 * |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Se observa en la tabla presentada, que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.570 (asociación alta) con un valor crítico $p = 0.000$, menor al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que la Organización educativa, de la gestión institucional, se asocia en forma significativa con el desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.



Fuente: Tabla 15.

Prueba de correlación - hipótesis específica 2

Tabla 16

Liderazgo y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | Liderazgo |
|------------------------|-----------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0.656* |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Pueblo Nuevo, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la presente tabla, visualizamos que el resultado del coeficiente de Pearson es $R = 0.656$ (ubicándose en una asociación alta) con un valor crítico $p = 0.000$, menor al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que el Liderazgo se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.

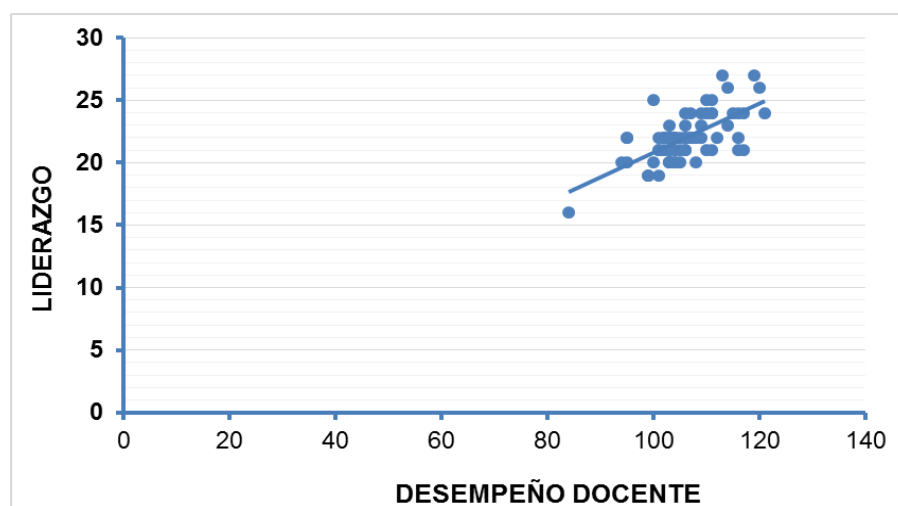


Figura 14. *Liderazgo y relación con el desempeño docente en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.*

Fuente: Tabla 16.

C. Prueba de correlación - hipótesis específica 3

Tabla 17

Innovación y relación con desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | Innovación |
|------------------------|------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0.703* |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Pueblo Nuevo, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la presente tablae, se observa que el coeficiente de Pearson es $R = 0.703$ (nivel de asociación moderada) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que la dimensión Innovación de la gestión institucional, se correlaciona en forma significativa con el desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.

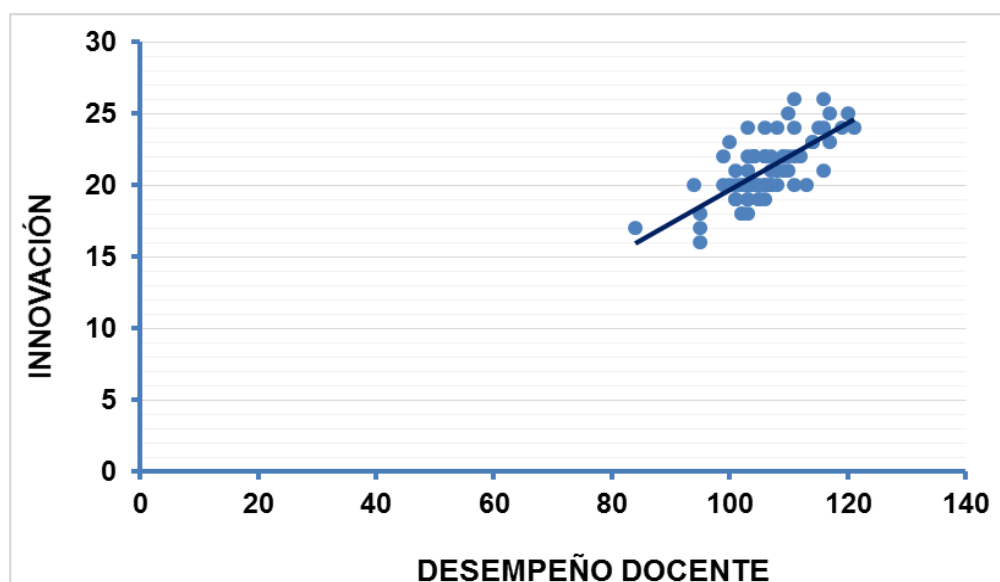


Figura 15: *Innovacion y relacion con el desempeno docente, en las Instituciones del nivel Primaria, Chepén - 2018.*

Fuente: Tabla 17.

D. Prueba de correlación - hipótesis específica 4

Tabla 18

Evaluación y su relación con el desempeño docente en las II.EE. de Educación Primaria, del distrito de Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | Evaluación |
|------------------------|------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0.643* |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Pueblo Nuevo, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: Se observa en la Tabla 18, que el coeficiente de Pearson es $R = 0.643$ (ubicándose en un nivel de asociación alta) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que la dimensión Evaluación de la gestión institucional se asocia en forma significativa con el desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.

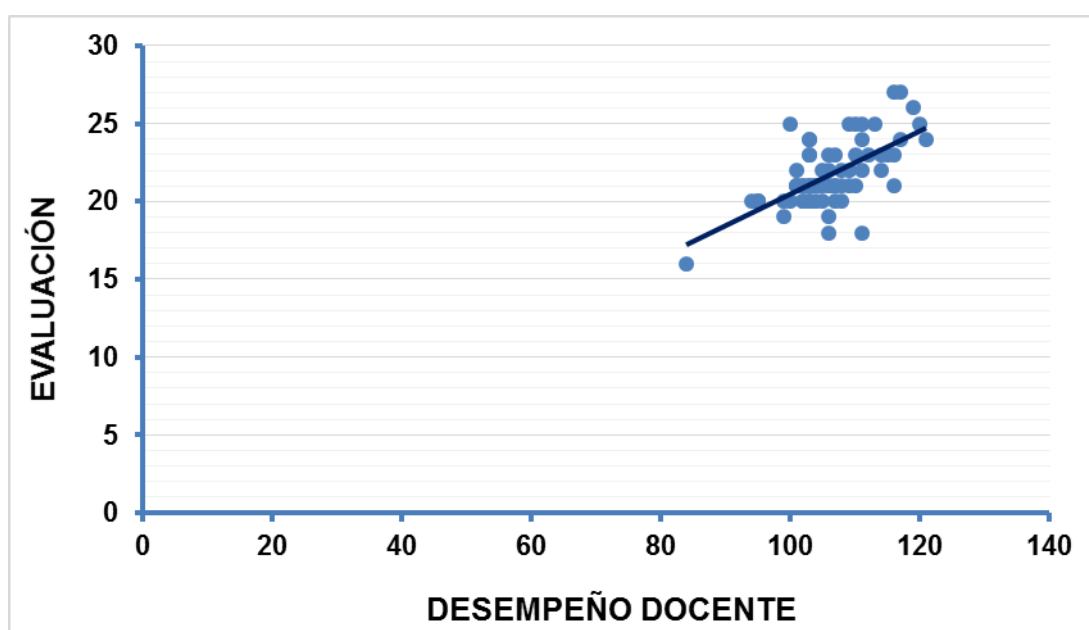


Figura 16: *Evaluación y relación con desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.*

Fuente: Tabla 18.

E. Prueba de correlación - hipótesis específica 5

Tabla 19

Investigación y relación con desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.

| CORRELACIÓN DE PEARSON | Investigación |
|------------------------|---------------|
| DESEMPEÑO DOCENTE | |
| Coef. de Correlación | 0.567 * |
| Significancia | 0.000 |
| N | 72 |

Fuente: Escala de Gestión institucional y Desempeño docente, Pueblo Nuevo, Chepén - 2018.

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 y 0,01 (2 colas).

Comentario: En la Tabla 10 apreciamos que el coeficiente de Pearson es $R = 0.567$ (ubicándose en un nivel de asociación moderada), obteniendo un valor crítico $p = 0.000$, es decir que es menor al 5% ($p < 0.05$), derivándose que la dimensión Investigación de la gestión institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en las II.EE. del nivel Primaria del distrito de Chepén.

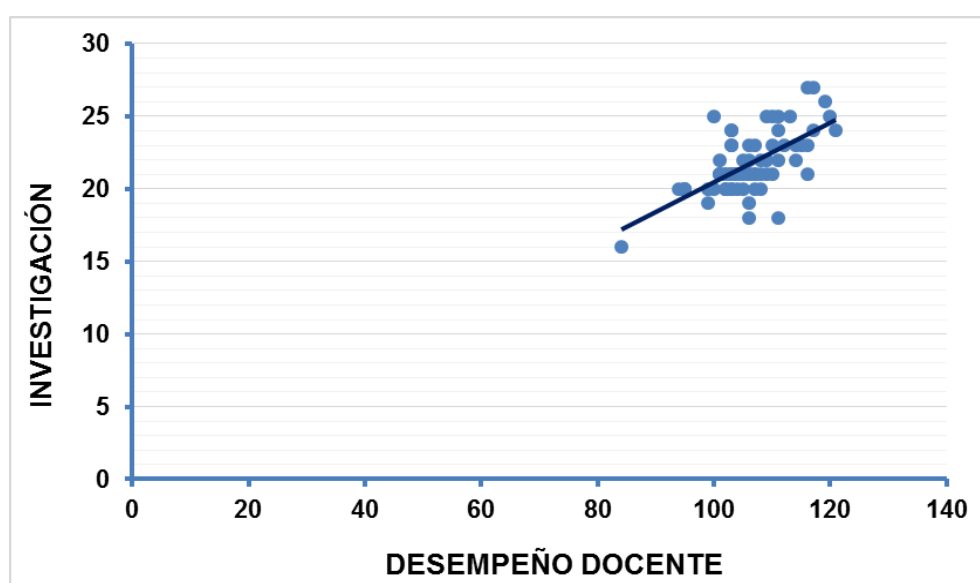


Figura 18: *Investigación y relación con desempeño docente en las II.EE. del nivel Primaria, Chepén - 2017.*

Fuente: Tabla 19.

IV. DISCUSIÓN

Entre las preocupaciones sustanciales del Ministerio de Educación, en la actualidad, se encuentra el contar con una plana docente idónea que contribuya a la mejora de la calidad educativa, en este contexto el desempeño docente constituye uno de los pilares de este proyecto. El desempeño docente, de acuerdo a lo señalado por el MINEDU (2012) es el conjunto de actuaciones tangibles del docente, las cuales pueden ser descritas y evaluadas, permitiendo la expresión de su competencia, siendo los elementos del desempeño: actuación, responsabilidad y resultados.

El docente es considerado como el protagonista del proceso educativo, pero la calidad educativa también converge con otros factores, tanto exógenos como endógenos. Es precisamente al interno de la Institución Educativa donde destaca la gestión institucional, como uno de los factores que puede relacionarse con el desempeño docente. La gestión institucional, es definida por la Unesco (2011) como un proceso por el cual todos los agentes de la comunidad educativa están organizados con el objetivo de lograr el adecuado y/o correcto funcionamiento de la organización.

En las Instituciones Educativas del nivel Primaria del distrito de Chepén, existe la necesidad de conocer el nivel de relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente, motivo por el cual se ha realizado la presente investigación, habiéndose calculado que el coeficiente de Pearson, obtuvo un valor fue de $r = 0,874$ (evidenciando un nivel de correlación muy alto) con un valor crítico $p = 0.000$ siendo esto inferior al 5% ($p < 0.05$), inferiéndose que la gestión institucional se correlaciona significativamente con el desempeño docente de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de Chepén.

Estos resultados se relacionan con el estudio realizado por Orihuela (2011), quien en su Tesis: "La Gestión Institucional y Desempeño Docente en las instituciones educativas de la UGEL O6 de ATE-2011, concluye que los hallazgos, evidencian que la gestión institucional está relacionada de manera positiva tanto con el desempeño docente en su integridad como con sus dimensiones (administrativo, pedagógico y comunitario). Evidenciándose

mayor grado de relación entre la gestión y el componente pedagógico del desempeño docente; así mismo, señala que cuanto más favorables sea la percepción que se tiene de la gestión institucional existe en correspondencia un desempeño de mayor performance en los docentes.

Complementando estos resultados, Dextre (2017), quien en su tesis: La gestión institucional y la Práctica docente en las instituciones educativas públicas de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) N°6 - Distrito de Santa Anita – Perú, concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en las instituciones educativas públicas de la RED N° 1, UGEL 6 del Distrito de Santa Anita, con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,771 y $P = \text{Valor} = 0,000 < 0,05$.

En relación a las dimensiones de la gestión institucional y el desempeño docente, se estableció que el nivel de correlación entre la dimensión Organización educativa y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson = 0,570. Respecto al nivel de correlación entre la dimensión Liderazgo, de la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,656.

En relación al nivel de correlación entre la dimensión Innovación, de la variable gestión institucional y la variable desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es alta positiva, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,703. Así mismo se logró identificar que el nivel de correlación entre la dimensión Evaluación, de la gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es alta positiva, siendo el resultado del coeficiente de correlación de Pearson = 0,643.

En base a este resultado, es necesario resaltar la importancia de la innovación educativa, que según Cañal de León (2002), constituye un proceso caracterizado u orientado a generar cambios en las diversas prácticas que los docentes desarrollan en el proceso educativo. Este autor además hace hincapié que la innovación en el campo educativo, no debe ser abordado como actividad, sino que debe ser entendida como proceso, cuya finalidad se orienta a modificar la situación actual, a través de la transformación de los diversos elementos o procesos educativos, buscando de esta manera darle un valor agregado al servicio que se oferta.

Finalmente se logró establecer que el nivel de correlación entre la dimensión Investigación, de la gestión institucional y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, obteniéndose como valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,567.

Considerando los resultados presentados, es importante recalcar que según Cassasus (2005), obtener una gestión eficaz en una institución, del sector educativo, constituye una situación retadora, la cual debe ser abordada directamente por los gerentes educativos en forma científica, por la trascendencia que tiene para lograr la transformación del sistema educativo, desde las instituciones que la conforman.

En este contexto, entendemos a la gestión como una herramienta que permite mejorar los resultados obtenidos, focalizando micro sistemas escolares para mejorar su eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta que la mejora de estos micro sistemas van a influir en el mejor desempeño del macrosistema. Por ese motivo es importante tener en cuenta la repercusión que tiene el liderazgo institucional, que según Álvarez (2001), se manifiesta como parte integrante de la estructura organizacional, siendo practicado por los representantes de una institución, quienes representan legalmente a los integrantes de esa comunidad.

En este contexto Monroy (2013), en su Tesis: Liderazgo Directivo como Elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente –

Venezuela, concluye, de acuerdo a lo indagado que en la Institución Educativa que investigó existe un tipo de liderazgo autoritario, repercutiendo en los docentes, quienes presentan una actuación que se deriva de la presión ejercida por el director, que influye negativamente en el desempeño que éstos tienen.

En este orden de ideas Castillo (2017) en su Tesis: La relación entre el Liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas de cañete 2012, estudio que permite al autor evidenciar la asociación de la variable liderazgo directivo con el desempeño de los docentes que laboran en las instituciones educativas el imperial de Cañete, en el año 2012, habiéndose obtenido como valor del coeficiente de correlación de Spearman; 0.753, representando un nivel moderado de relación entre las variables.

En este contexto, se ha evidenciado que se presenta un nivel de correlación significativa entre gestión institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción del distrito de Chepén- en el año 2018.

V.CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que el nivel correlación entre la **gestión institucional** y **el desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es alta positiva y significativa, teniendo en cuenta el valor del coeficiente de correlación de Pearson, el cual nos proporciona como resultado: 0,874.
2. Se estableció que el nivel de correlación entre la *dimensión Organización* educativa de la gestión institucional y **el desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson = 0,570.
3. Se determinó que el nivel de correlación entre la **dimensión Liderazgo**, de la gestión institucional y el **desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,656.
4. Se estableció que el nivel de correlación entre la **dimensión Innovación**, de la gestión institucional y el **desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es alta positiva, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,703.
5. Se identificó que el nivel de correlación entre la **dimensión Evaluación**, de la gestión institucional y el **desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es alta positiva, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,643.
6. Se estableció que el nivel de correlación entre la **dimensión Investigación**, de la gestión institucional y el **desempeño docente** en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de Chepén, 2017, es moderada positiva, siendo el valor del coeficiente de correlación de Pearson = 0,567.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de Educación Primaria:

- Deben elaborar un plan de mejora de la gestión institucional, teniendo en cuenta la dimensiones del desempeño docente y la importancia que tiene optimizar la calidad del servicio educativo.
- Considerar la importancia de la organización educativa, teniendo presente que organizar implica optimizar los recursos y distribuirlos adecuadamente. En este marco es importante la capacitación de los docentes y su ubicación en los puestos y cargos que corresponden a sus habilidades y capacidades.
- Deben capacitarse para desarrollar sus habilidades de liderazgo institucional, que coadyuve a impulsar una gestión institucional eficaz, considerando la correlación que tiene en la mejora del desempeño docente.
- Promover la innovación en las diferentes áreas de la gestión institucional, enfatizando en la innovación educativa por parte de los docentes, con el propósito de buscar cambios y transformación de la práctica educativa y mejorar su desempeño.
- Implementar estrategias de evaluación y acompañamiento pedagógico de los docentes, bajo el enfoque crítico reflexivo, que inciden en la mejora de su desempeño a partir de sus experiencias y considerando las teorías sociológicas y de psicología del desarrollo.
- Deben tener presente la investigación con fuente de información y referente en el desarrollo de los procesos de la planeación, organización y ejecución de las actividades educativas, debiéndose incorporar como eje transversal y como parte del rol de los docentes.

A los investigadores educativos y docentes reflexivos

- Se sugiere que validen el presente estudio en las instituciones educativas que laboran o indagan, para enriquecer las estrategias didácticas que poseemos los docentes.

VII. PROPUESTA

PROPUESTA DE LA GESTION INSTITUCIONAL PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE CHEPÉN

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Denominación de la propuesta: Gestión Institucional para fortalecer el Desempeño de los Docentes.

1.2. Usuarios : 72 Docentes.

1.3. Responsables : Mg. Luis Enrique Portales Chimoy.

1.4. Duración : 06 semanas.

1.5. Año Lectivo : 2018.

II. CONCEPTUALIZACIÓN

La presente propuesta se enmarca en desarrollarr una óptima gestion institucional que permitan favorecer el desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Chepén.

La propuesta se fundamenta en el análisis previo del estudio de la gestion institucional que permitió diagnosticar el proceso de la gestion institucional que desarrollan los directores para orientar el desempeño laboral de sus docentes en cada una de las instituciones seleccionadas; donde se verificó que el tipo de gestion que utiliza mayoritariamente los gerentes educativos es la formal, escrita y descendente caracterizada por ser verticalista e impositiva, con barreras técnicas, semánticas, humanas y administrativas, con énfasis en la posición de autoridad, coadyuvando a la comunicación informal bajo la técnica del rumor implementada por el personal docente que resta credibilidad y fiabilidad a las informaciones, lo que incide negativamente en el efectivo desempeño laboral de los docentes.

En razón de ello, La gestión educativa es el de pilotear, propuesto por Pierre (1984). Conducir, guiar y orientar un barco -por ejemplo- es pilotear una operación complejísima que requiere de competencias, saberes y de experiencia sobre el medio, las prácticas y los procedimientos. Es también orientar y conducir la nave a buen puerto. Pilotear, como afirma Garant

(1997:62) “consiste en guiar a la organización de manera tal que pueda desempeñar eficazmente su misión atendiendo los objetivos que le dan poder y que a su vez la encuadran socialmente”. Citado por IPEBA (2000) Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.

La gestión educativa requiere principalmente de aquellas nuevas competencias que han sido denominadas propias de los trabajadores simbólicos. Se trata de un tipo de trabajo en el que han sido incluidos tanto los gestores de la educación y los educadores en general, junto con los diseñadores industriales, los ingenieros, los científicos e investigadores, los comunicadores sociales, los abogados, etc. Las tareas específicas de estas categorías de profesionales requieren permanentemente capacidades de reflexión, de creatividad, de decisión y de acción altamente profesionalizadas.

El ejercicio profesional de los responsables de la gestión educativa implica el despliegue de capacidades básicas relacionadas con la abstracción, el pensamiento sistémico, la experimentación y la capacidad de trabajar en equipo. (Tedesco, 1995)

La “nueva gestión escolar debe garantizar la pertinencia, eficacia, eficiencia, relevancia y equidad que favorecen el cumplimiento de los objetivos de la educación” (SEP, 2010), siendo elemento fundamental para ello el clima que se genere en la institución.

De acuerdo a ello encaminamos la gestión, hacia la gestión institucional. Diversos autores identifican que gestión escolar se entiende como gestión institucional, la cual es concebida como, el grupo de acciones conjuntas e interrelacionadas entre sí, que pone en práctica un equipo directivo, para generar una adecuada y/o correcta proyección a la comunidad desde la intencionalidad pedagógica. Pozner (1995)

Desde el plano educativo abordamos que es gestión de acuerdo a Antúnez (2003), el cual manifiesta que en la actualidad gestión es abordado desde cómo se describe y analiza el funcionamiento de la institución en este caso las escuelas o colegios. También se plantea la gestión desde diversos puntos de vista o dimensiones desde los cuales se puede abordar en el plano educativo.

III. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

FUNDAMENTOS

La propuesta se ha articulado conjugando el fundamento teórico de la Gestión institucional bajo sus enfoques:

Enfoques de la gestión

Según Alvarado (1998), la historia de la administración de la educación en América Latina se ha desarrollado diferentes enfoques, entre estos podemos destacar tres: burocrático, sistémico y gerencial.

Enfoque Burocrático

El concepto de burocracia, según Weber es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.

Para establecer las consecuencias de este enfoque en la gestión educativa hemos considerado necesario resumir previamente algunos de sus fundamentos teóricos:

Resaltamos en primer lugar que la burocracia como organización se consolida mediante normas escritas, llegando incluso a su profusión ("papeleo" = burocratismo).

Se basa en la división sistemática del trabajo, es decir, fija anticipadamente los mínimos detalles de cómo deben hacerse las tareas.

Se establecen los cargos según el principio de la jerarquía, determinándose con precisión las atribuciones de cada uno de sus integrantes.

El manejo de las personas (selección /ascenso) se funda en la competencia técnica y la meritocracia.

Preconiza, particularmente, la especialización de sus principales directivos en administración (gerencia), diferenciándola o separándola de la propiedad

(promotoría, en el caso de la educación). En éstos se distinguen las características siguientes:

El directivo es especialista, el directivo es asalariado, el cargo es su actividad principal, es nombrado por un superior jerárquico, su mandato es por tiempo indefinido, hace carrera en la organización, administra en nombre de los propietarios, es fiel al cargo y se identifica con los objetivos de la empresa.

Enfoque sistémico

Es el conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes que interactúan para alcanzar determinados propósitos, constituyendo un ente total concreto o abstracto. Por ejemplo, un colegio o una universidad tienen como elementos a los profesores, alumnos, personal no docente, recursos físicos, financieros, currículos, etc. los que en armoniosa interacción permiten lograr los objetivos para los cuales existen.

Esta definición destaca dos ideas subyacentes:

- a. Cualquier ente o fenómeno real o abstracto puede y debe ser visualizado como totalidad, en vez de una forma parcial o segmentada de la misma.
- b. De esta manera es posible establecer, analizar y comprender mejor las interrelaciones entre sus elementos interactuantes e interdependientes.

Estas ideas permiten identificar otra categoría conceptual, el enfoque sistémico, entendido como la visión conceptual, una abstracción o una representación lógica, de la operación total de una institución, fenómeno o proceso (la educación, ministerio, instituto, etc.).

El enfoque sistémico como categoría analítica permite, por un lado, la representación mental de un sistema mediante el uso de modelos, para efectos de análisis del todo o de las partes en interacción con el análisis de sistemas, identificando problemas y posibles soluciones, a efectos de lograr el mantenimiento, la autorregulación o el desarrollo del propio sistema.

Por otro lado, en algunas circunstancias permite concebir nuevos modelos de sistemas, que aún no existen, es decir, invenciones.

El diseño de sistemas puede ayudar a plasmar estos nuevos sistemas.

Por ejemplo, en la creación de una entidad educativa que requiere, previamente, (le un modelo teórico o abstracto de cómo debería ser en la realidad.

Es decir que deberán abstraerse los elementos constitutivos, las características, interrelaciones e interacciones con la finalidad de lograr los propósitos deseados para su establecimiento.

Enfoque gerencial

Este enfoque esta compuesto por cuatro elementos claves:

El planeamiento educativo, la organización educativa, la dirección y el control educativo:

d) Planeamiento educativo

Es universalmente reconocido que toda institución y sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de actividades. El reconocimiento de la planificación educativa surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del desarrollo nacional, así como de la escasez de recursos del erario para ser asignados y la competencia de otros sectores que pugnan por más recursos públicos. Es también consenso internacional que la planificación educativa aun constituye una actividad oficial necesaria y obligada. Es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación de la micro educativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas. La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación

educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación. Los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo nacional. Los planes pueden clasificarse en base a los siguientes criterios: dimensión espacial (Plan nacional, regional, local, etc.); dimensión temporal (Plan estratégico a largo plazo, plan operativo anual, etc.). La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el proyecto educativo institucional (PEI).

e) Organización educativa

Según Galván (1997, cit. Alvarado 1998) una organización consiste en determinar que actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupos y luego asignarlas a individuos. Por su parte Koontz (Alvarado 1998) señala que organizar es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisar y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical toda la estructura de la empresa. Chavenato (1995 cit. Alvarado 1998) define como la determinación de las interrelaciones entre órganos o cargos definidos lógicamente a través de normas directrices, reglamentos de la organización, para el logro de sus objetivos. A partir de estas definiciones se puede advertir que las ideas fuerza que describen a la organización como función del proceso administrativo consisten en: a) la clasificación de actividades b) para asignar a personas para su ejecución, c) mediante el uso de recursos, d) con el fin de lograr con los objetivos. En otras palabras la

organización implica una interrelación conceptual de objetivos, actividades, personas, relaciones y ambiente físico recursos.

f) Control educativo

El control como función administrativa consiste básicamente en la confrontación o comparación entre objetivos o planes fijados con los que realmente se han logrado o ejecutado con fines de retroalimentación. En otras palabras el objetivo del control consiste en determinar las desviaciones, deficiencias, errores en el cumplimiento de los objetivos para rectificarlos oportunamente y evitar que vuelvan a ocurrir. La educación por encima de cualquier otra actividad estatal requiere de diferentes mecanismos tendentes a un control de la calidad educativa. Por control de la calidad educativa se entiende la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo con el fin de que el producto educativo (niños, jóvenes o adultos educados), responda a las expectativas de la sociedad, o sea que satisfaga algunos estándares establecidos, en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, práctica de valores, actitudes positivas en relación a su persona, la familia, la comunidad, etc. Evaluación institucional Desde una perspectiva estrictamente administrativa puede constituir una técnica inherente al control para ofrecer información integral y confiable con relación al funcionamiento y logro de resultados de una entidad educativa, con fines de diagnóstico y mejoramiento institucional. Se la concibe como un proceso para delinear y obtener información útil para la toma de decisiones, mediante la formulación de juicios de valor, según los resultados de la comparación entre el objeto o sujeto a evaluar y el marco de referencia respectivo. Para concluir este resumen de los tres enfoques de gestión más difundidos, podemos decir que, se advierte una fuerte tendencia a la administración empresarial. En el enfoque burocrático prima la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos institucionales. En el enfoque sistémico, una institución educativa funciona como una fábrica, su ciclo de producción

contempla los insumos, el proceso y el producto (que sería el sujeto educado). Por último, el enfoque gerencial, que de hecho tiene mayor aceptación, plantea que la eficiencia y la eficacia en la gestión educativa están basadas en la planificación estratégica, la ingeniería organizacional, el rol de la dirección y el control educativo

3. OBJETIVOS

- Analizar los tipos de enfoques de gestión, utilizados por los directores para lograr el buen desempeño laboral del docente.
- Determinar las estrategias utilizadas por el personal directivo y su incidencia en el desempeño laboral docente.
- Identificar el actuar de la gestión institucional que interfieren en el desempeño laboral de los docentes.
- Caracterizar el desempeño laboral de los docentes a través del comportamiento y el cumplimiento de los roles de la gestión institucional.
- Proponer talleres de gestión institucional que orienten el desempeño laboral del docente.

5.-CONTENIDOS TEMATICOS

- ✓ **Calidad educativa**
- ✓ **Gestión institucional**
- ✓ **Desempeño docente**
- ✓ **Enfoques de gestión**

6.-METODOLOGIA.

La presente propuesta de gestión institucional y desempeño docente se desarrollara teniendo en cuenta el siguiente proceso metodológico.

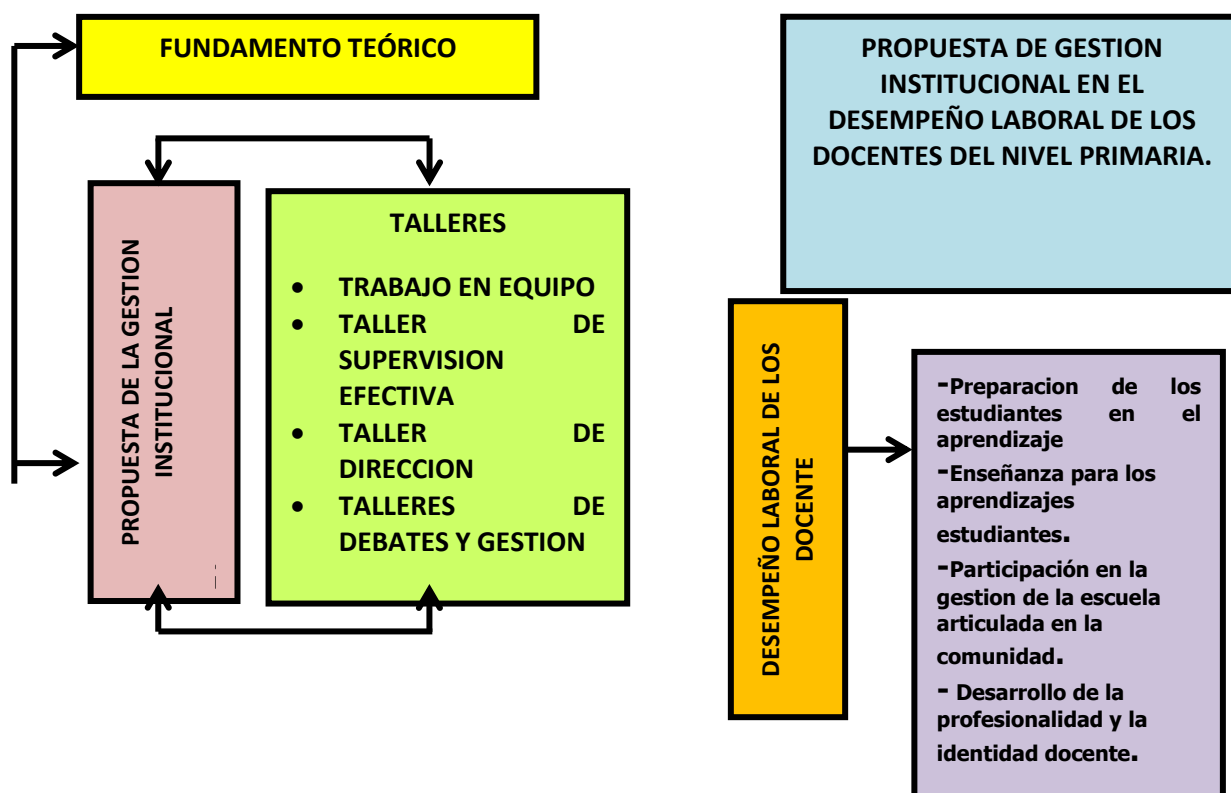
A.-Taller de trabajo en equipo.

B.-Taller de supervisión efectiva.

C.-Taller de Dirección

D.-Taller de debates y gestión

I. DISEÑO DE LA PROPUESTA



II. CRONOGRAMA DE TALLERES

| Nº | DENOMINACIÓN | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Taller de trabajo en equipo. | | | | | | | | |
| 2. | .-Taller de supervisión efectiva. | | | | | | | | |
| 3. | .-Taller de Dirección | | | | | | | | |
| 4. | Taller de debates y gestion | | | | | | | | |

III. DESCRIPCION DE LOS TALLERES

TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO:

4. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo consiste en la interacción conjunta de los individuos para alcanzar los objetivos propuestos.

5. OBJETIVO

Al finalizar el taller de trabajo en equipo; el director, profesores, padres de familia estarán en condiciones de trabajar en conjunto en las actividades que programe la institución educativa compartiendo el trabajo equitativamente.

6. METODOLOGÍA

- Dinámica “El Trabajo Mancomunado”.
- Reflexión sobre el trabajo en equipo.
- Ejercicios de aplicación con diversas formas del trabajo en equipo en las diversas actividades de la institución educativa.
- El trabajo en equipo es el conveniente.
- Los representantes de los equipos sustentan.
- Opiniones del trabajo en equipo.
- Conclusión del grupo total.

TALLER DE SUPERVISIÓN AFECTIVA

7. DEFINICIÓN

Es un conjunto de acciones técnico- pedagógico y administrativo, que va permitir enriquecer la labor del proceso de enseñanza aprendizaje y mejorar la gestión de la institución.

8. OBJETIVO

Al finalizar el taller, los agentes educativos estarán en condiciones de mejorar la labor educativa y la gestión proponiendo un nuevo estilo técnico-pedagógico y administrativo.

9. METODOLOGÍA

- Dinámica: “Tela Araña”.
- Reflexión sobre un valor que desempeña en el trabajo técnico pedagógico y administrativo.
- Exposición y sustentación de sus reflexiones.
- Coevaluación de los demás trabajos expuestos por los demás agentes educativos.
- Identificación de las deficiencias del trabajo técnico- pedagógico, administrativo y de gestión de los agentes educativos.

TALLER DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

10. TALLER DE DIRECCIÓN

11. DEFINICIÓN

Es un proceso integral y articulado mediante el cual la institución formula objetivos, estrategias y acciones; que implemente, ejecuta, controla y evalúa, a través de la estrategia escolar, aprovechando las posibilidades internas y externas.

12. OBJETIVO

Al finalizar a taller de dirección estratégica; el director, los profesores y padres de familia tendrán la capacidad de elaborar la estrategia escolar.

13. METODOLOGÍA

- Dinámica: “El Barco de China”.
- Sensibilización, entrega de impresos sobre dirección estratégica.
- Reflexión sobre la dirección estratégica.
- Los equipos exponen sus análisis de dirección estratégica.
- Elaboran la estrategia escolar.

TALLER DE DEBATES Y DISCUSIÓN DE GESTIÓN

DEFINICIÓN DE DEBATES Y DISCUSIÓN

Son grupos pequeños que interactúan un tema en discusión, es decir donde cada grupo sustenta sus puntos de vista para lograr obtener conclusiones y aclarar pertinentemente sobre el tema en debate.

OBJETIVO

Al finalizar el taller, el director, profesores y padres de familia tendrán la capacidad de discutir ordenadamente sobre un tema con la máxima participación de sus miembros.

METODOLOGÍA

- Dinámica: Lectura “Reunión en la carpintería”.
- Lectura y reflexión sobre la lectura.
- Análisis a través de debates y discusiones.
- Ejercicios de aplicación con diversos temas de organización.
- Sustentación por un miembro de cada grupo.
- Conclusión del grupo total.
- Impresos sobre debates y discusiones de organización.

TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO

DINÁMICA: “EL TRABAJO MANCOMUNADO”

OBJETIVO

Descubrir los aspectos positivos y negativos de los agentes de la comunidad educativa para tomar acciones en mejorar la gestión.

MATERIAL

- Cuaderno apuntes.
- Lápices.
- Papelotes.
- Cinta masking.
- Goma.

- Cuerda.

TIEMPO

Aproximadamente 45 minutos.

DESARROLLO

- Se dividen en equipo de 5 participantes.
- Se separan en grupo de dos, uno frente al otro.
- Dada la orden jalan la cuerda, cada equipo en sentido contrario.
- El equipo, todos participan por igual; lo cual jalará al otro grupo.

Así se desarrolla con las actividades que realizamos en equipo:

- Se entregan los impresos sobre el trabajo en equipo.
- En equipo escriben sus conclusiones en un papelote.
- En equipo total analizan sus conclusiones.
- De todos los equipos se obtienen conclusiones generales y escriben en un papelote.

IV.- MATERIALES Y RECURSOS DEL TALLER.

TALLER DE SUPERVISIÓN AFECTIVA

DINÁMICA: “TELA ARAÑA”

OBJETIVO

Reconocer y fomentar en los agentes de la comunidad educativa, la toma de conciencia del trabajo pedagógico y la gestión educativa proponiendo un nuevo estilo de gestión institucional competentes.

MATERIAL

- Ovillos de lana.
- Papelote.
- Plumones.
- Goma.

TIEMPO

Aproximadamente 30 minutos.

DESARROLLO

- Se dividen en equipo de 5 participantes.
- Los equipos se dan vuelta con la lana, y una vez que han agotado la lana, quedan atados.
- A una misma voz todos comienzan a secar la lana sin romperla.
- El equipo que seca la lana primero, es el ganador.

Así se desarrolla con las actividades que realizamos en equipos:

- Reciben el material impreso, leen y analizan la información.
- En equipos, escriben en un papelote sus opiniones.
- Hacen una crítica constructiva del trabajo.
- Exponen sus fortalezas y debilidades de las representaciones desarrollado en equipo.
- Escriben sus conclusiones en un papelote y se comprometen a ponerlo en práctica en la institución educativa.

TALLER DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

DINÁMICA: “El Barco de China”.

OBJETIVO

Fomentar en sus agentes de la comunidad educativa toma de conciencia de la importancia de dirigir y conducir la institución con sus nuevo estilo de gestión y liderazgo.

MATERIAL

- Papelotes.
- Plumones.
- Papel bond.
- Lapiceros.
- Sillas.
- Mesas.

- Impresos.

TIEMPO

Aproximadamente 40 minutos.

DESARROLLO

- Se trabaja en equipo total, de tal modo que cuando se dice que ha llegado un barco de China trayendo zapatos, etc.
- Todos los que tienen zapatos se cambian de lugar.

Así se desarrolla con las actividades que realizamos en equipo.

- En su papelote escriben sus inquietudes.
- En equipo escriben sus conclusiones en un papelote.
- En equipo elaboran la estrategia escolar, analizando la realidad para plasmar la visión de la institución.

TALLER DE DEBATES Y DISCUSIÓN DE GESTIÓN

DINÁMICA: Lectura “Reunión en la Carpintería”.

OBJETIVO

Descubrir y valorar la importancia de interactuar en equipo de trabajo.

MATERIAL

- Papelote.
- Plumón.
- Lápices.
- Goma.
- Impresos.
- Lapiceros.

TIEMPO

Aproximadamente 45 minutos.

DESARROLLO

- Se comprometen a discutir los temas mediante debates.

- Eligen un moderador.
- Forman grupos y analizan el tema:
- Proponen sus conclusiones.
- Obtiene la conclusión de equipo total.
- Se comprometen a cumplir.

Así se desarrolla con las actividades que realizamos en equipo:

- Todo problema va a ser tratado mediante esta metodología.
- Hace un ensayo de discurso o debate, de tal modo que participen todos los miembros que se han reunido.
- Analizan el enfoque de la calidad de la gestión.

IV. EVALUACIÓN

El proceso de evaluación de la propuesta de la gestión institucional para fortalecer el desempeño se realizara en forma permanente durante el proceso de desarrollo de los talleres planificados y determinar las correcciones necesarias y los logros obtenidos.

Para esto se utilizara una guía de observación.

GUIA DE OBSERVACIÓN

| OBSERVACIONES | SI | NO | COMENTARIOS |
|---|----|----|-------------|
| Existe motivación para mejorar la gestión educativa. | | | |
| existe participación de la comunidad educativa para mejorar la gestión. | | | |
| Participa en talleres como base fundamental en la institución educativa. | | | |
| Demuestra entusiasmo, responsabilidad para mejorar la gestión en la institución educativa | | | |
| Existe buenas relaciones interpersonales en equipo de trabajo. | | | |
| Demuestra optimismo para mejorar la gestión educativa. | | | |
| Se evidencia mejoras en la gestión de la institución | | | |

V. BIBLIOGRAFÍA

Carrión, Salvador (2001) Inteligencia Emocional con PNL. Barcelona España. Editorial Edaf.

Carrión, Salvador (2001) Inteligencia Emocional con PNL. Barcelona España. Editorial Edaf.

Castejón, Hercilia (2003). Un Modelo de Comunicación para la Eficiencia Personal y Laboral. Tesis de Grado de Doctoral en Ciencias Humanas. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Davis, K y Newtrom, J (1998). Procesos Comunicacionales. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores C.A.

Koontz, H. y O'Donnell. (1998). Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill. Interamericana Editores. México.

Koontz, Harold (1996). Estrategias, Planificación y Control. Naucalpan de Juárez. México. Editorial Hispanoamericana S.A.

Koontz, Harold y WEIHRICH, Heinz (2002). Administración. 4ta Edición. México. Mc Graw Hill Interamericana Editores C.A.

Puche, José Daniel (1999) Transformación Personal. Bogotá Colombia. Editorial Intermedio

Ribeiro, L.air (2000). La Comunicación Eficaz. Barcelona España. Editorial Urano.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2002). *Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente*. Lima: E d. UNMSM.
- Albarracin (2018). Tesis: Modelo de gestión del directivo, para mejorar el desempeño laboral de los docentes y directivos de la institución educativa Andres Avelino Caceres-Distrito de Ite-Tacna –Perú.
- Aguilera, J. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. RIL Editores. Chile.
- Altavoz, (2017). El éxito de Innova Schools le mereció la mención. Recuperado de <http://altavoz.pe/2017/03/23/22683/un-peruano-entre-los-50-lideres-mas-destacados-del-mundo-segun-fortune>.
- Arratia, A. (2016) “Gestión administrativa y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Sector escolar N° 2 de Tinaquillo Estado Cojedes”, (tesis de maestría) San Carlos, Universidad Nacional de Santiago de Chile.
- Baracaldo, A. (2015). Cómo planificar UN TALLER. Recuperado de https://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/8677/Proyecto_18_09.pdf?1478097924.
- Bass, B. (2010). “El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden”. (III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos). Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- Cano, E. (2016) "Sistema gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Barcelona", Universidad Autónoma de Cataluña, España.
- Castillo (2017). Tesis: La relación del liderazgo del director y el desempeño docente de las instituciones educativas de Cañete-Perú.

Calero, P.M (003).Hacia la Modernización de la Administración Educativa.Peru-San Marcos.

Dextre (2018).Tesis. La gestión institucional y la practica docente en las instituciones educativas publicas Ugel N° 06- Distrito de Santa Anita-Peru.

Duro, M. (2006). Introducción al liderazgo Organizacional. Universidad Rey Juan Carlos. Editorial Dykinson S.I. Madrid.

El Correo, (2015). La Libertad sigue siendo la última rueda del coche. Recuperado de <http://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/la-libertad-la-educacion-sigue-siendo-la-ultima-rueda-del-coche-620323/>

Escalante (2015). La Educación como escenario de oportunidades para el desarrollo de Barranquilla. Propuesta pedagógica para la formación ciudadana activa de la primera infancia. Universidad del Norte. Realización y Ediciones Uninorte. Barranquilla. Colombia.

Escobedo, A. (2010). Tesis doctoral: Programa de capacitación a directores para mejorar la gestión institucional de las instituciones educativas del distrito de Julcán. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo.

Estrada, L (2013). *El desempeño docente*. Carabobo- Venezuela: Universidad de Carabobo

Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.

Guerreo L. (2012).Escuela Marca Perú.Ministerio de Educación.

Gray, H. (2009). Teoría de las Organizaciones Educativas. Recuperado <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre266/re2660213057.pdf?documentId=0901e72b813ce560>

Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica –IPEBA- (2011) Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias. PERÚ-

La República, (2013). “Desorden en el sector Educación es por la falta de liderazgo”. Recuperado de <http://larepublica.pe/15-04-2013/desorden-en-el-sector-educacion-es-por-la-falta-de-liderazgo>

Lujambio A, (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa Escuelas de Calidad, Secretaría de Educación Pública. México. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml#ixzz5D7FOHxKo>

Marco del Buen Desempeño Directivo (2013).Ministerio de Educacion.

Martinez M. (2014).Tesis: El Liderazgo directivo en el desempeño docente de educación primaria de la unidad educativa nacional .Cupira año escolar 2012-2013-Universidad Nacional Abierta de Venezuela.

Mendoza, S. (2009). Programa de capacitación a directores para mejorar la gestión institucional de las instituciones educativas del distrito de Julcán. Universidad Nacional de Trujillo. Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación. Trujillo.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012) Marco del buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Editorial Navarrete.

MINEDU, (2014 a). Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima. Perú.

MINEDU, (2017 b). UMC. Recuperado de <http://umc.minedu.gob.pe/>

MINEDU, (2017 c). Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Trujillo. Perú.

MINEDU, (2012 d). Marco del Buen Desempeño Docente. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete. Lima. Perú.

MINEDU, (2017 d). Programa Directivos Educan. Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Impreso en Punto Digital S.R.L. Trujillo.

MINEDU, (2016).Planificación escolar. La toma de decisiones. Modulo II. Lima- Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo2-planificacion-escolar.pdf>

Monroy. J (2013). Liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente .Estado de Carabobo-Venezuela.

Morales (2017).Tesis: La relación entre la gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa N° 3037- Gran Amauta del Distrito de San Martin de Porres.Ugel N° 02-Rimac.Perú.

- Palomino D. (2016) "Gestión administrativa y desempeño docente", (Tesis de maestría), Universidad de Cataluña, España.
- Rivera (2014). Tesis: La gestión del director y el desempeño docente del nivel secundaria de la institución educativa Jose de San Martin. Ugel N° 14-Oyon .Perú.
- Porret, M. (2006). Gestión de Personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC Editorial. Madrid.
- PROEIB Andes (2008) Programa de Fortalecimiento de Liderazgos Indígenas. Cochabamba- Bolivia. Recuperado de <http://programa.proeibandes.org/lideres/7ma/Modulos/Modulo04.pdf>
- RPP, (2016). Un profesor peruano fue seleccionado entre los 50 mejores del mundo. Recuperado de <https://www.msn.com/es-pe/noticias/nacional/un-profesor-peruano-fue-seleccionado-entre-los-50-mejores-del-mundo/ar-AAIz1pv?li=BBBoJMGpR>.
- RPP, (2017). (a) Recuperado <http://rpp.pe/politica/congreso/el-congreso-cito-para-esta-tarde-a-fernando-zavala-tras-el-pedido-de-cuestion-de-confianza-noticia-1076580>.
- Rodríguez, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Tesis maestría. Universidad de Carabobo.
- Sánchez, M. (2005). Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. Mc.GRAW-HILL/IRWIN. México.
- Siles, B. (2015). Tesis doctoral: Liderazgo transformacional y emprendedurismo. Una relación mediada por la cultura organizacional. Universidad de Valencia. España.

Torres, J. (2008) Gestipolis. Recuperado de <http://www.gestipolis.com/organización-talento/gestión-del-desempeño-y-su-comportamiento.htm>

UNESCO (2015). Servicio de Prensa, recuperado de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html,

Vara-Horna, A. (2010). *7 Pasos para una tesis exitosa*. Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú.

Vidarte, E. (2005). *Enseñanza y sacrificio*. 2da. ed. Madrid: Ed. Lexis.

ANEXOS

Anexo N° 1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado Docente:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información de forma reservada sobre el desarrollo de la Gestión Institucional que existe en esta Institución Educativa. Motivo por lo cual le solicitamos que nos indique en qué medida describen su punto de vista. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad, por lo que se le solicita responder a este cuestionario sin identificarse.

SEXO: (F) (M)

Lugar de residencia: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta, considerando las siguientes indicaciones:

| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| S | CS | AV | CN | N |

| Nº | ITEMS | OPCIONES | | | | |
|--------------|---|----------|----|----|----|---|
| | | S | CS | AV | CN | N |
| Organización | | | | | | |
| | Se favorece las buenas relaciones interpersonales creando clima de familia. | | | | | |
| | Se trabaja en equipo. | | | | | |
| | Se programan actividades basadas en el conocimiento y las necesidades de los alumnos y apoderados. | | | | | |
| | El proyecto educativo institucional es una guía fundamental que orienta y ordena las actividades que se desarrollan en este colegio | | | | | |
| | La dirección del colegio organiza las actividades anuales con un plan de trabajo | | | | | |
| | Existen espacios de participación de las alumnas, padres y apoderados. | | | | | |
| Liderazgo | | | | | | |
| | Existe capacidad para liderar en este colegio. | | | | | |
| | Se delega las funciones en esta institución. | | | | | |
| | Se fomenta una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los profesores. | | | | | |
| | Apertura a la contribución de los demás actores. | | | | | |
| | El manejo de conflictos es el adecuado. | | | | | |
| | La dirección lidera y conduce los procesos pedagógicos y administrativos de este colegio. | | | | | |
| Innovación | | | | | | |
| | Las mejoras conducen a alcanzar la misión y visión de la institución educativa. | | | | | |
| | Predisposición a romper con el saber convencional. | | | | | |
| | Se aprende de los errores. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|--|--|
| | Se genera ideas partiendo del contexto. | | | | | |
| | Se contagia entusiasmo para realizar cambios o innovaciones. | | | | | |
| | Se da apoyo permanente a los docentes para que mejoren su formación personal y profesional y realicen innovaciones. | | | | | |
| Evaluación | | | | | | |
| | La evaluación del PEI es participativa. | | | | | |
| | Se realiza la evaluación del plan anual | | | | | |
| | Se elaboran y aplican instrumentos de evaluación para monitorear la labor docente. | | | | | |
| | Se diseñan instrumentos de evaluación pertinentes para el proceso enseñanza-aprendizaje. | | | | | |
| | Los resultados obtenidos son utilizados para tomar decisiones que permitan mejorar la gestión del colegio | | | | | |
| | Se mide sistemáticamente la satisfacción de las alumnas, padres y apoderados en relación a los resultados de aprendizaje que se obtienen. | | | | | |
| Investigación | | | | | | |
| | Se impulsan proyectos innovadores a corto, mediano y largo plazo | | | | | |
| | Se sistematiza las diversas iniciativas pedagógicas y didácticas | | | | | |
| | Existe el cartel del proceso investigativo en el currículo. | | | | | |
| | Se maneja los medios y recursos tecnológicos aplicables a la educación. | | | | | |
| | Se gestiona recursos para proporcionar al centro insumos para el desarrollo de la investigación. | | | | | |
| | Existe en la institución educativa el grupo focal, o focus group entre los docentes. | | | | | |

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

AUTOR

El presente cuestionario fue elaborado por Virginia Filomena Areche Zarate (2013) y adaptado para la presente investigación por el autor del presente estudio.

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO

2.1. General

Determinar el nivel de desarrollo de la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

2.2. Específicos

Identificar el nivel de desarrollo de la dimensión organización de la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

Examinar el nivel de desarrollo de la dimensión liderazgo de la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

Analizar el nivel de desarrollo de la dimensión innovación de la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

Evaluar el nivel de desarrollo de la dimensión evaluación en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

Diagnosticar el nivel de desarrollo de la dimensión investigación de la gestión institucional en las Instituciones Educativas del nivel de educación primaria, en la ciudad de Chepén, 2017.

USUARIOS

Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del nivel de educación primaria, de la ciudad de Chepén, 2017.

TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 30 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de la gestión institucional, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos.

| DIMENSIONES | INDICADORES | Nº DE ÍTEMS | PUNTAJE MÁXIMO |
|----------------------|---|-----------------------|----------------|
| Organización | Promoción de las relaciones interpersonales espacios de participación. Organización de actividades en relación a los documentos de gestión. Desarrollo del trabajo en equipo. | 06 ítems (1 - 6) | 30 |
| Liderazgo | Capacidad para liderar. Desarrollo trabajo de equipo. Capacidad para manejar conflictos. | 06 ítems (7 - 12) | 30 |
| Innovación | Actitud de realizar cambios o innovaciones Capacidad para innovar pertinentemente. Productos pedagógicos e institucionales de la gestión. | 06 ítems (8 - 18) | 30 |
| Evaluación | Evaluación participativa y sistemática de los documentos de gestión y agentes educativos. Elabora instrumentos para monitorear. Toma decisiones para mejorar la gestión. | 06 ítems (19 - 24) | 30 |
| Investigación | Impulsa proyectos innovadores. Maneja medios y recursos tecnológicos. Gestiona recursos para desarrollar investigación. | 06 ítems (25 - 30) | 30 |
| Total | | 20 | 150 |

ESCALA

ESCALA GENERAL (Gestión institucional)

| INTERVALO | VALORACIÓN |
|-----------|------------|
| 30-70 | Bajo |
| 71 - 110 | Medio |
| 111 -150 | Alto |

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

| VALORACIÓN | ORGANIZACIÓN | LIDERAZGO | INNOVACIÓN | EVALUACIÓN | INVESTIGACIÓN |
|-------------------|---------------------|------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 6 – 14 | 6 - 14 | 6 - 14 | 6 - 14 | 6 - 14 |
| Medio | 15 - 22 | 15 - 22 | 15 - 22 | 15 - 22 | 15 - 22 |
| Alto | 23-30 | 23-30 | 23-30 | 23-30 | 23-30 |

VALIDACIÓN:

Por “Juicio de expertos”.

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Validez

Se realizó por una prueba piloto con 46 docentes con la finalidad de reformular ítems con baja valoración lo cual da paso a la validación del instrumento que se realiza principalmente en el marco teórico de la categoría “validez de contenido” el cual se realiza mediante el proceso de juicio de expertos (revisar anexo). El instrumento resulta ser aceptado por 3 expertos los cuales concuerdan positivamente para su aplicabilidad.

| EXPERTOS | PORCENTAJE DEL VALOR DE LOS INSTRUMENTOS |
|-------------------------------|---|
| Dra. Carmen Valera Castañeda. | 95% |
| Dra. Jannet Silva Castañeda | 95% |
| Dr. Alejandro Llalle Teran | 94.5% |
| TOTAL: | 95% |

Confiabilidad

El estudio se centra en la gestión institucional en los servicios educativos del colegio María Auxiliadora de Ayacucho, se aplica el cuestionarios a un grupo de 145 personas, aplicando el Método de Mitades Partidas, de los cuales se obtuvo un 0.92617, haciéndolo al instrumento altamente confiable por acercarse a la unidad.

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{n(\sum A^2) - (\sum A)^2} \sqrt{n(\sum B^2) - (\sum B)^2}} = 0.92617$$

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Herlinda Leonor Erhuay Chilingano (2014)

Jenny Vilma Navarro Amezquita

El presente instrumento tiene la finalidad de recabar sus percepciones de instrumentos de desempeño docente en la RED 13 UGEL O1-2014. Con el propósito de Estudios de Post grado, en Administración Educativa.

Agradeciendo su grata colaboración solicitamos no redactar su nombre ni algún código, debe usted responder las percepciones eligiendo una de las siguientes alternativas. Teniendo en cuenta la siguiente leyenda.

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

| PREPARACION PARA EL APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES | VALORACIÓN | | | | |
|---|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular. | | | | | |
| 2. Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 3. considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular. | | | | | |
| 4...Planifica procesos pedagógicas creativos para lograr aprendizajes significativos. | | | | | |
| 5. En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica. | | | | | |
| 6. Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada. | | | | | |
| 7.L a programación curricular está en relación con el PEI de la I.E. | | | | | |
| 8. Planifica creativamente sus sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas. | | | | | |
| 9. Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones. | | | | | |
| | | | | | |
| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ESTUDIANTES | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 10. Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudio. | | | | | |
| 11. Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente. | | | | | |
| 12. Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva. | | | | | |
| 13. Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizajes | | | | | |
| 14...Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo. | | | | | |
| 15. Utiliza material concreto en el desarrollo de su sesión de aprendizaje. | | | | | |
| 16. Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes | | | | | |
| 17. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales. | | | | | |
| .18.-La evaluación está acorde con el enfoque inclusivo. | | | | | |
| GESTION DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19.Ha participado activamente en la elaboración del PEI. | | | | | |
| 20. Ejecuta en equipo los proyectos plasmado en el PEI. | | | | | |
| 21. Se Involucra en los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad. | | | | | |
| 22. Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 23. Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el, aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |
| 24. Participa en la escuela para padres en la, institución educativa. | | | | | |
| DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Participa en círculos de inter aprendizaje para mejorar su práctica pedagógica. | | | | | |
| 26. Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica pedagógica. | | | | | |
| 27. Suele intercambiar materiales con sus colegas del área. | | | | | |
| 28. El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante. | | | | | |
| 29. Usted inspira respeto por su conducta profesional. | | | | | |
| 30. Realiza su labor docente con fidelidad a los, principios éticos. | | | | | |

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

OBJETIVO

Medir la gestión institucional en sus dimensiones Organización Educativa, Liderazgo, Innovación, evaluación, investigación

DIRIGIDO

A docentes y/o directores que tienen aula a cargo de las Instituciones del Nivel Primaria de la Jurisdicción de Chepén.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


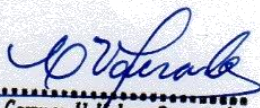
Valera Castañeda Carmen.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en Educación.

VALORACIÓN

| | | |
|------|-------|------|
| BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|-------|------|



Dra. Carmen H. Valera Castañeda
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

OBJETIVO

Medir la gestión institucional en sus dimensiones Organización Educativa, Liderazgo, Innovación, evaluación, investigación

DIRIGIDO

A docentes y/o directores que tienen aula a cargo de las Instituciones del Nivel Primaria de la Jurisdicción de Chepén.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

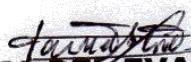
Silva Valera, Jannet

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en Educación.

VALORACIÓN

| | | |
|------|-------|------|
| BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|-------|------|


FIRMA DEL EVALUADOR
Dra. Jannet M. Silva Valera.

CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA TÉCNICA

Nombre : Encuesta Para Medir El Desempeño docente
Autor : **Herlinda Leonor Erhuay Chilingano, Jenny vilma Navarro Amezquita**
Administración : Individual, colectiva y autoaplicable.
Tiempo : Variable (promedio 30 minutos).
Usuario : A docentes y/o directoras que lleven aula a cargo.
Objetivo : Mide el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de acuerdo a las dimensiones de : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Gestión de la escuela en la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Procedimientos de aplicación:

La encuesta se repartirá a cada uno de los docentes.
El tiempo de desarrollo de la encuesta será de 30 minutos.
La encuesta será recogida en forma personal.

Organización de ítems:

| DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------------------|----------|---|---|---|---|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | • Conocimiento de los estudiantes. | ,1, 2,3 | 1-9 | | | | |
| | Enfoques y procesos pedagógicos | 4,5 6 | | | | | |
| | • Planificación curricular | 7,8 ,9 | | | | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | - Ciudadanos críticos e interculturales | ,10 ,11 ,12 | 10 | | | | |
| | Proceso de Enseñanza.. | 13, 14, 15 | | | | | |
| | Evaluación de los aprendizajes | ,15 ,17 ,18 | | | | | |
| La gestión de la escuela en la comunidad | • La gestión de la escuela en la comunidad. | 19, 20, 21 | 19 24 | | | | |
| | .Gestión de la escuela en relación con la comunidad. | 22, 23, 24 | | | | | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | .Identidad y responsabilidad profesional. | 25,26,27 | 25, 30 | | | | |
| | .Ejercicio ético de la profesión. | 28,29,30 | | | | | |

9.-Escala diagnóstica general (Global-variable) y específica (dimensiones)

| NIVEL | Global | PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | PARTICIPACIÓN EN LA GestióN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE |
|-------|--------|--|---|---|---|
| Bajo | 30-60 | 9 - 15 | 9 -15 | 9 - 15 | 9 - 15 |
| Medio | 61-91 | 16 - 24 | 16 - 24 | 16 - 21 | 16 - 21 |
| Alto | 92-122 | 25 - 33 | 25 - 33 | 22 - 27 | 22 - 27 |

Validez

La validez del instrumentos se realizo por juicio de expertos obteniendo los sigueinetes reulatados.

| EXPERTOS | PORCENTAJE DEL VALOR DE LOS INSTRUMENTOS |
|----------------------------|--|
| Dra. Victoria Guanilo Diaz | 95% |
| Dr. Jhony Rodriguez Soto. | 95% |
| Dr. Alejandro Llalle Terán | 95% |
| TOTAL | 95% |

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de | |
|----------|----------------|
| Cronbach | N de elementos |
| | ,697 30 |

El instrumento es altamente fiable puesto que el alfa de Cronbach es de 0,697 acercándose a la unidad.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO

Medir el desempeño docente en las instituciones educativas de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para los aprendizajes de los estudiantes, Gestión de la escuela en la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DIRIGIDO

A docentes y/o directores que tienen aula a cargo de las Instituciones del Nivel Primaria de la Jurisdicción de Chepén.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guanilo Díaz, Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en Educación.

VALORACIÓN

| | | |
|------|-------|------|
| BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|-------|------|


FIRMA DEL EVALUADOR
 **Dra. M. Victoria del Pilar Guanilo Díaz**
SUB-DIRECTORA FORMACIÓN GENERAL

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO

Medir el desempeño docente en las instituciones educativas de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para los aprendizajes de los estudiantes, Gestión de la escuela en la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DIRIGIDO

A docentes y/o directores que tienen aula a cargo de las Instituciones del Nivel Primaria de la Jurisdicción de Chepén.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Rodríguez Soto, Jhony Francis.ñ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en Educación.

VALORACIÓN

| | | |
|------|-------|------|
| BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|-------|------|


Jhony Francis Rodríguez Soto
DIRECTOR
FIRMA DEL EVALUADOR

TESIS: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA JURISDICCIÓN DE CHEPÉN.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA JURISDICCIÓN DE CHEPÉN.

| DIMENSIONES | ITEMS | PERTINENTE | | RELEVANTE | | CLARIDAD | | SUGERENCIAS |
|--|---|------------|----|-----------|----|----------|----|--------------------------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | 1. Considera usted las características psicológicas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular. | ✓ | | | | | | Necesidades de los estudiantes |
| | 2. Considera usted las características socioculturales de sus estudiantes para la elaboración de su programación, unidades y sesiones de aprendizaje. | ✓ | | | | | | |
| | 3. Considera las características cognitivas de sus estudiantes en la elaboración de su programación curricular. | ✓ | | | | | | |
| | 4. Planifica procesos pedagógicos creativos para lograr aprendizajes significativos. | ✓ | | | | | | Innovación del nuevo currículo |
| | 5. En estos últimos años se ha actualizado en temas de pedagogía y didáctica. | ✓ | | | | | | |
| | 6. Durante el desarrollo de las clases demuestra manejo de información actualizada. | ✓ | | | | | | |
| | 7. La programación curricular está en relación con el PEI de la I.E. | ✓ | | | | | | |
| | 8. Planifica creativamente su sesión de aprendizaje, para el logro de las capacidades programadas. | ✓ | | | | | | |
| | 9. Considera usted el enfoque intercultural e inclusivo para su programación de unidades y/o sesiones. | ✓ | | | | | | |

| DIMENSIONES | ITEMS | PERTINENTE | | RELEVANTE | | CLARIDAD | | SUGERENCIAS |
|--|--|------------|----|-----------|----|----------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | 10. Incentiva a los estudiantes en la búsqueda de innovaciones para comprender mejor los temas de estudio. | ✓ | | | | | | |
| | 11. Establece con los estudiantes normas de convivencia en el aula y las promueve constantemente. | ✓ | | | | | | |
| | 12. Resuelve conflictos de los estudiantes de manera asertiva. | ✓ | | | | | | |
| | 13. Estimula a los estudiantes a superar sus dificultades de aprendizajes. | ✓ | | | | | | |
| | 14. Mantiene una comunicación agradable empleando un lenguaje sencillo | ✓ | | | | | | |
| | 15. Utiliza material concreto en el desarrollo de su sesión de aprendizaje. | ✓ | | | | | | |
| | 16. Reprograma en función de las necesidades e intereses sociales de los estudiantes. | ✓ | | | | | | |
| | 17. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales. | ✓ | | | | | | |
| GESTIÓN DE LA ESCUELA EN LA COMUNIDAD | 18. La evaluación está acorde con el enfoque inclusivo. | ✓ | | | | | | |
| | 19. Ha participado activamente en la elaboración del PEI. | ✓ | | | | | | |
| | 20. Ejecuta en equipo los proyectos plasmado en el PEI. | ✓ | | | | | | |
| | 21. Se involucra en los proyectos innovadores en beneficio de la comunidad. | ✓ | | | | | | |
| | 22. Involucra a los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | | | | | |
| | 23. Realiza talleres con los padres de familia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes. | ✓ | | | | | | |
| | 24. Participa en la escuela para padres en la institución educativa. | ✓ | | | | | | |

| DIMENSIONES | ITEMS | PERTINENTE | | RELEVANTE | | CLARIDAD | | SUGERENCIAS |
|---|---|------------|----|-----------|----|----------|----|---|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE | 25. Participa en círculos de inter-aprendizaje para mejorar su práctica pedagógica. | ✓ | | | | | | se planifica cuando se realiza jornadas de reflexión. |
| | 26. Considera su fortaleza y debilidades en la mejora de su práctica pedagógica. | ✓ | | | | | | |
| | 27. Suele intercambiar materiales con sus colegas del área. | ✓ | | | | | | |
| | 28. El cumplimiento a tiempo de sus compromisos profesionales es importante. | ✓ | | | | | | |
| | 29. Usted inspira respeto por su conducta profesional. | ✓ | | | | | | |
| | 30. Realiza su labor docente con fidelidad a los principios éticos. | ✓ | | | | | | |

OBSERVACIONES: Continuar con el Proceso de su Investigación.

LEYENDA:

PERTINENTE : El ITEM corresponde al concepto teórico formulado.

RELEVANTE : El ITEM es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

CLARIDAD : Se entiende sin dificultad algún al enunciado del ITEM a conciso y directo.

| | |
|---------------------|----------------------------------|
| Datos del Experto | |
| Apellidos y Nombres | GUANILO DIAZ, VICTORIA DEL PILAR |
| Grado en Educación | Doctor en Educación |

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de Jurisdicción del Distrito de Chepen, Año 2017.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | MARCO TEÓRICO | DIMENSIONES | MÉTODOS |
|---|--|--|-----------------------------|---|---|--|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018?</p> <p>Problemas Específicas:</p> <p>P₁: Cuál es la relación entre la dimensión organización Educativa de la Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018?</p> <p>P₂: Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo de la Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018?</p> <p>P₃: Cuál es la relación entre la dimensión Innovación de la Gestión</p> | <p>Hipótesis General Hi: La gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018 Ho: La gestión institucional no tiene relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: -Hi: La dimensión organización educativa de la gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018. -Ho: La dimensión organización educativa de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018 -Hi: La dimensión liderazgo de la</p> | <p>Objetivo General Determina la relación entre la gestión y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>-Identificar el nivel de gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> <p>-Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión organización educativa de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> | V1 Gestión institucional | La gestión institucional se refiere funcionamiento del sistema educativo. Tiene dos dimensiones: una que rige los fundamentos normativos (define políticas, normas, reglamentos) y otra operativa (define criterios administrativos, de planificación, organización, ejecución, seguimiento y evaluación). (PROEIB Andes, 2008) | Organización educativa Liderazgo Innovación Evaluación Investigación | <p>Diseño: - Correlacional</p> <p>Población-muestral - 72 Docentes de las 12 Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018 Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Cuestionario Para Medir El Desempeño docente</p> <p>Métodos De Análisis de datos: con el programa Microsoft Excel y Spss 24</p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p> |
| | | | V2 Desempeño docente | el Desempeño docente de acuerdo a lo establecido por el ministerio de Educación , son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresa su competencia (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012) | <p>Dominio 1 : Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dominio 2 : Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Dominio 4 : Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| <p>institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018?</p> <p>P4:Cuál es la relación entre la dimensión evaluación de la Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018</p> <p>P5:Cuál es la relación entre la dimensión investigación de la Gestión institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018</p> | <p>gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018.</p> <p>-Ho: La dimensión liderazgo de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018l.</p> <p>-Hi: La dimensión Innovación de la gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018l.</p> <p>-Ho: La dimensión Innovación de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018l..</p> <p>-Hi: La dimensión evaluación de la gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018l..</p> <p>-Ho: La dimensión evaluación de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria,</p> | <p>-Establecer la relación entre la liderazgo de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión innovación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión evaluación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> <p>.</p> <p>-Establecer la relación entre la dimensión investigación de la gestión institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de nivel. Primaria de la Jurisdicción distrito de Chepén en el año 2018.</p> | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>jurisdicción de Chepén año 2018. -Hi: La dimensión evaluación de la gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018 -Ho: La dimensión evaluación de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018. .</p> <p>-Hi: La dimensión investigación de la gestión institucional tiene una relación altamente significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018 -Ho: La dimensión investigación de la gestión institucional no se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Primaria, jurisdicción de Chepén año 2018. -</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Anexo 03: Documentos de Gestión



Fecha: 13-11-18
Hora: 10:50 a.m.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chepén, Noviembre 2018.

OFICIO MULT. N° 01-2018.

Señor Director de la I.E N° 80389. Plazuela Viceroin

Asunto: Solicita Autorización para aplicación del Proyecto de investigación.

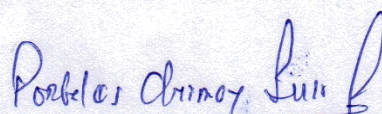
Señor (a) Director (a) de la Institución Educativa N° 80389 de la jurisdicción de la Provincia de Chepén. Por la presente Luis Enrique Portales Chimoy, DNI .19211898, Domicilio Av. Ezequiel Gonzales Cáceda N° 1777- Chepen. Me dirijo a Ud. para comunicarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi Proyecto de Investigación Titulado:
"Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria-Jurisdicción de Chepén- Año 2018"

Solicito la Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en su Institución educativa.

Agradezco de antemano su valioso apoyo y aceptación.

Atte.


Luis Enrique Portales Chimoy.

DNI 19211898.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chepén, Noviembre 2018.

| | |
|-------------------------|----------------|
| I.E. IMELDA CAVA VARGAS | |
| N° 81558 - TALAMBO | |
| Exp. N°: | 155 |
| RECEPCION | |
| Fecha: | 12/11/18 |
| Hora: | 1:15 |
| Firma: | <i>[Firma]</i> |

OFICIO MULT. N° 01-2018.

Señor Director de la I.E N° 81558 - TALAMBO

PROF. TITO RAFAEL RUSCO DIAZ

Asunto: Solicita Autorización para aplicación del Proyecto de investigación.

Señor (a) Director (a) de la Institución Educativa N° 81558 - TALAMBO de la jurisdicción de la Provincia de Chepén. Por la presente Luis Enrique Portales Chimoy, DNI .19211898, Domicilio Av. Ezequiel Gonzales Cáceda N° 1777- Chepen.Me dirijo a Ud. para comunicarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi Proyecto de Investigación Titulado:

"Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria-Jurisdicción de Chepén- Año 2018"

Solicito la Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en su Institución educativa.

Agradezco de antemano su valioso apoyo y aceptación.

Atte.

Portales Chimoy Luis E.
Luis Enrique Portales Chimoy.

DNI 19211898.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chepén, Noviembre 2018.

OFICIO MULT. N° 01-2018.

Señor Director de la I.E N° *81030 - Chepen*

.....
Asunto: Solicita Autorización para aplicación del Proyecto de investigación.

Señor (a) Director (a) de la Institución Educativa N° *FE N° 81030 - Chepen*de la jurisdicción de la Provincia de Chepén. Por la presente Luis Enrique Portales Chimoy, DNI .19211898, Domicilio Av. Ezequiel Gonzales Cáceda N° 1777- Chepen.Me dirijo a Ud. para comunicarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi Proyecto de Investigación Titulado:
"Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria-Jurisdicción de Chepén- Año 2018"

Solicito la Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en su Institución educativa.

Agradezco de antemano su valioso apoyo y aceptación.

Atte.

Portales Chimoy Luis E
Luis Enrique Portales Chimoy.

DNI 19211898.





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



14
11
2018

11.14.18

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chepén, Noviembre 2018.

OFICIO MULT. N° 01-2018.

Señor Director de la I.E N° 81031- Chepén

Asunto: Solicita Autorización para aplicación del Proyecto de investigación.

Señor (a) Director (a) de la Institución Educativa N° 81031- Chepén de la jurisdicción de la Provincia de Chepén. Por la presente Luis Enrique Portales Chimoy, DNI .19211898, Domicilio Av. Ezequiel Gonzales Cáceda N° 1777- Chepen. Me dirijo a Ud. para comunicarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi Proyecto de Investigación Titulado:

"Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria-Jurisdicción de Chepén- Año 2018"

Solicito la Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en su Institución educativa.

Agradezco de antemano su valioso apoyo y aceptación.

Atte.

Portales Chimoy Luis E.
Luis Enrique Portales Chimoy.

DNI 19211898.



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Chepén, Noviembre 2018.

OFICIO MULT. N° 01-2018.

Señor Director de la I.E N°.....*80393 - PTE MAYO - CHEPEN*

Prof. GRICERIO NUÑEZ TELLO

Asunto: Solicita Autorización para aplicación del Proyecto de investigación.

N°.....*80393* Señor (a) Director (a) de la Institución Educativa de la jurisdicción de la Provincia de Chepén. Por la presente Luis Enrique Portales Chimoy, DNI .19211898, Domicilio Av. Ezequiel Gonzales Cáceda N° 1777- Chepen.Me dirijo a Ud. para comunicarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi Proyecto de Investigación Titulado:
"Gestión Institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria-Jurisdicción de Chepén- Año 2018"

Solicito la Autorización para la aplicación de los instrumentos de evaluación en su Institución educativa.

Agradezco de antemano su valioso apoyo y aceptación.

Atte.



Gricorio Nuñez Tello
DIRECTOR

Recibido: 13/11/2018
hora: 8:00 a.m.

Portales Chimoy Luis E
Luis Enrique Portales Chimoy.

DNI 19211898.

Anexo 04: Base de Datos

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | TOTAL |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 8 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| DES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VAR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

La validez y confiabilidad del instrumento de desempeño docente se ha realizado por juicio de expertos y para la consistencia el Alfa de Cronbach.

| EXPERTOS | PORCENTAJE DEL VALOR DE LOS INSTRUMENTOS |
|----------------------------|--|
| Dra: Victoria Guanilo Diaz | 95% |
| Dr. Jhony Rodriguez Soto | 95% |
| Dra. Carmen Bazan Linares. | 95% |
| TOTAL | 95% |

Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,697 | 30 |

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO

Medir el desempeño docente en las instituciones educativas de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para los aprendizajes de los estudiantes, Gestión de la escuela en la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

DIRIGIDO

A docentes y/o directores que tienen aula a cargo de las Instituciones del Nivel Primaria de la Jurisdicción de Chepén.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Guanilo Díaz, Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en Educación.

VALORACIÓN

| | | |
|------|-------|------|
| BAJO | MEDIO | ALTO |
|------|-------|------|

|



Organización de ítems:

| DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------------------|----------------------|---|---|---|---|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | • Conocimiento de los estudiantes. | ,1, 2,3 | 1-9 | | | | |
| | Enfoques y procesos pedagógicos | 4,5 6 | | | | | |
| | • Planificación curricular | 7,8 ,9 | | | | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | - Ciudadanos críticos e interculturales | ,10 ,11 ,12 | 1 0 1 8 | | | | |
| | Proceso de Enseñanza.. | 13, 14, 15 | | | | | |
| | Evaluación de los aprendizajes | ,15 ,17 ,18 | | | | | |
| La gestión de la escuela en la comunidad | • La gestión de la escuela en la comunidad. | 19, 20, 21 | 19 24 | | | | |
| | .Gestión de la escuela en relación con la comunidad. | 22, 23, 24 | | | | | |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | .Identidad y responsabilidad profesional. | 25,26,27 | 25, 30 | | | | |
| | .Ejercicio ético de la profesión. | 28,29,30 | | | | | |

Anexo 05: Análisis Estadísticos

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES RETIRANDO LOS ITEMS: 12, 15, 30, 40 Y 42

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,660 | 46 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 150,90 | 40,937 | -,094 | ,675 |
| P2 | 150,90 | 40,937 | -,096 | ,670 |
| P3 | 150,85 | 40,345 | -,019 | ,668 |
| P4 | 150,90 | 37,989 | ,310 | ,645 |
| P5 | 150,55 | 38,050 | ,358 | ,643 |
| P6 | 150,85 | 38,871 | ,219 | ,652 |
| P7 | 151,05 | 38,787 | ,276 | ,649 |
| P8 | 150,60 | 41,516 | -,167 | ,678 |
| P9 | 150,60 | 42,042 | -,218 | ,684 |
| P10 | 150,75 | 38,303 | ,192 | ,653 |
| P11 | 150,45 | 37,945 | ,384 | ,642 |
| P13 | 150,75 | 39,566 | ,070 | ,662 |
| P14 | 150,65 | 38,661 | ,209 | ,652 |
| P16 | 150,85 | 37,818 | ,386 | ,641 |
| P17 | 151,10 | 39,989 | ,087 | ,659 |
| P18 | 150,90 | 40,726 | -,070 | ,673 |
| P19 | 150,40 | 39,095 | ,155 | ,656 |
| P20 | 150,30 | 37,379 | ,430 | ,638 |
| P21 | 151,10 | 42,516 | -,408 | ,681 |

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES RETIRANDO LOS ITEMS: 12, 15, 30, 40 Y 42

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,660 | 46 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 150,90 | 40,937 | -,094 | ,675 |
| P2 | 150,90 | 40,937 | -,096 | ,670 |
| P3 | 150,85 | 40,345 | -,019 | ,668 |
| P4 | 150,90 | 37,989 | ,310 | ,645 |
| P5 | 150,55 | 38,050 | ,358 | ,643 |
| P6 | 150,85 | 38,871 | ,219 | ,652 |
| P7 | 151,05 | 38,787 | ,276 | ,649 |
| P8 | 150,60 | 41,516 | -,167 | ,678 |
| P9 | 150,60 | 42,042 | -,218 | ,684 |
| P10 | 150,75 | 38,303 | ,192 | ,653 |
| P11 | 150,45 | 37,945 | ,384 | ,642 |
| P13 | 150,75 | 39,566 | ,070 | ,662 |
| P14 | 150,65 | 38,661 | ,209 | ,652 |
| P16 | 150,85 | 37,818 | ,386 | ,641 |
| P17 | 151,10 | 39,989 | ,087 | ,659 |
| P18 | 150,90 | 40,726 | -,070 | ,673 |
| P19 | 150,40 | 39,095 | ,155 | ,656 |
| P20 | 150,30 | 37,379 | ,430 | ,638 |
| P21 | 151,10 | 42,516 | -,408 | ,681 |

| | | | | |
|-----|--------|--------|-------|------|
| P22 | 151,20 | 36,800 | ,482 | ,633 |
| P23 | 150,75 | 38,724 | ,279 | ,649 |
| P24 | 150,80 | 38,063 | ,422 | ,642 |
| P25 | 150,85 | 38,134 | ,449 | ,642 |
| P26 | 150,85 | 36,766 | ,732 | ,628 |
| P27 | 150,80 | 37,537 | ,522 | ,636 |
| P28 | 150,50 | 39,211 | ,132 | ,657 |
| P29 | 150,25 | 41,355 | -,179 | ,671 |
| P31 | 150,50 | 38,263 | ,260 | ,648 |
| P32 | 150,45 | 38,366 | ,250 | ,649 |
| P33 | 150,35 | 38,766 | ,271 | ,649 |
| P34 | 150,45 | 37,524 | ,455 | ,638 |
| P35 | 150,40 | 39,621 | ,116 | ,658 |
| P36 | 150,60 | 40,042 | ,022 | ,665 |
| P37 | 150,70 | 39,695 | ,073 | ,661 |
| P38 | 150,50 | 36,895 | ,451 | ,634 |
| P39 | 150,60 | 39,305 | ,073 | ,664 |
| P41 | 150,90 | 38,095 | ,295 | ,646 |
| P43 | 150,60 | 38,779 | ,155 | ,656 |
| P44 | 150,60 | 37,832 | ,320 | ,644 |
| P45 | 150,55 | 37,103 | ,514 | ,634 |
| P46 | 150,70 | 40,853 | -,082 | ,669 |
| P47 | 150,90 | 40,937 | -,096 | ,677 |
| P48 | 150,80 | 40,274 | ,000 | ,665 |
| P49 | 150,80 | 39,221 | ,208 | ,653 |
| P50 | 150,80 | 40,905 | -,093 | ,668 |
| P51 | 150,60 | 39,200 | ,175 | ,654 |

Fiabilidad

TEST PORTALES

escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

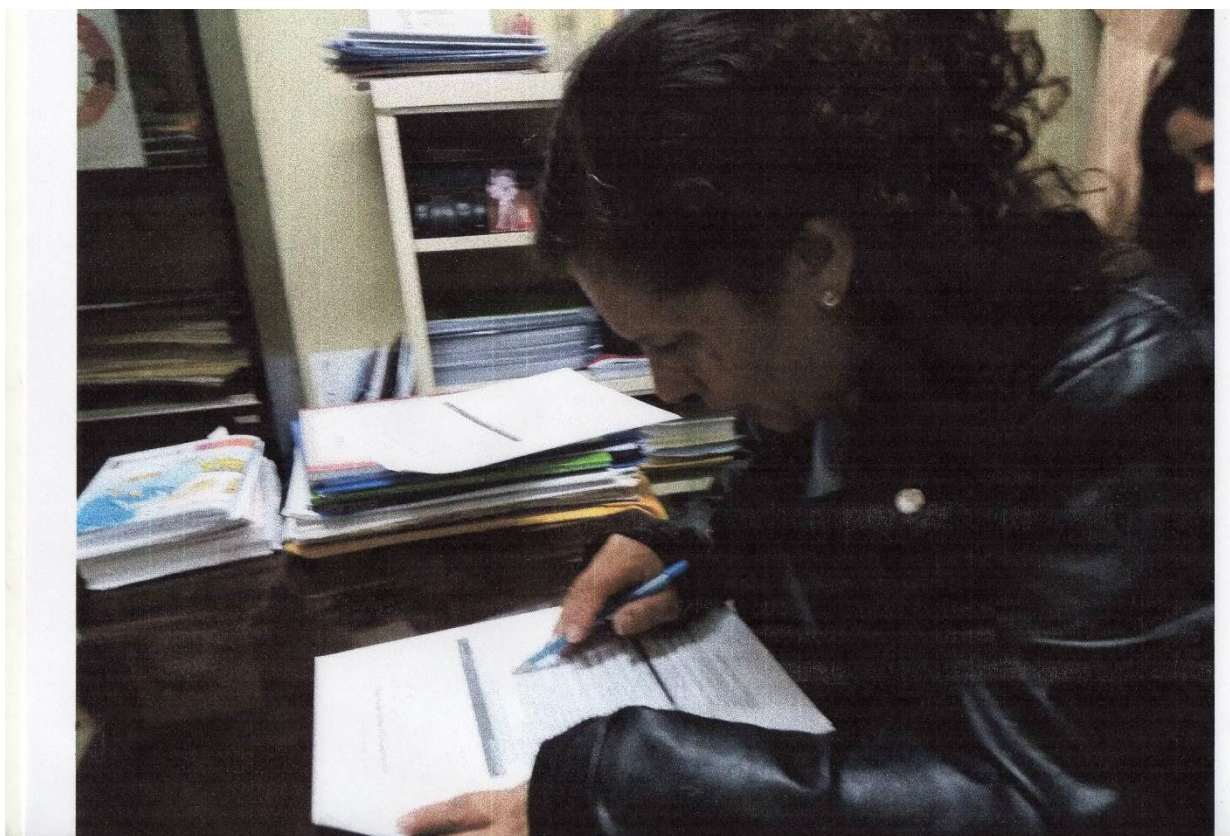
Estadísticas de fiabilidad

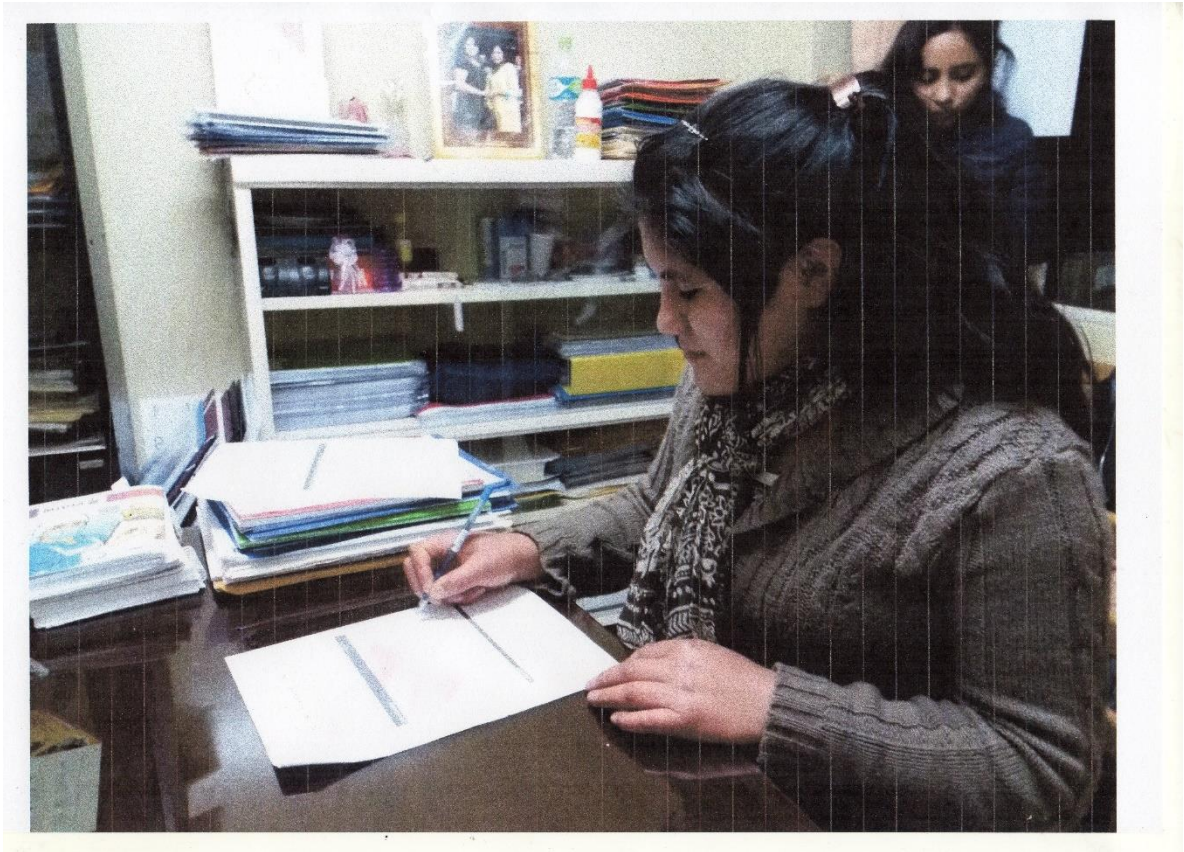
| | |
|----------|----------------|
| Alfa de | |
| Cronbach | N de elementos |
| <hr/> | |
| ,697 | 30 |

Anexo N° 6

FOTOGRAFIAS

Encuesta a los Docentes







COORDINACIÓN CON EL DIRECTIVO



ANEXO N°7

TÍTULO DE LA TESIS

La Gestión Institucional y Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del Nivel Primario, Jurisdicción de Chepén año 2018”

RELACIÓN PROBLEMÁTICA

Internacional

Baxxxx (2012) Administración xxxx
Durand (2012) Evaluación y actividad Docente.

Nacional

MBDD (2012) Madrid (2012)

TEORÍAS RELACIONADA AL TEMA

GESTIÓN INSTITUCIÓN

Enfoques Gestión: Alvarado (1996)

Burocrático – Sistémico – Gerencial.

Dimensiones Gestión Educativa: UNESCO 2011

Institucional Administrativa Pedagógica
Comunitaria.

Dimensiones Gestión Institucional

PROEIB (Andes 2008). Problema Educación
J.B.

Organización: Taylor. Teoría Clásica.

Liderazgo: Álvarez 2000.

Innovación.

Investigación.

DESEMPEÑO DOCENTE:

TEORÍAS

Teoría de David Ausbel (1989)

Teoría Sociocultural Vigostky (1978)

Teoría Douglas Mc Gregor (1960)

Teoría “X” Vertical.

Teoría “Y” Horizontal

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO

Preparación estudiante aprendizaje.

Enseñanza aprendizaje estudiantil.

Participación de la Gestión Escolar en la comunidad.

Desarrollo proceso unidad docente.

FORMULACIÓN PROBLEMA:

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la Jurisdicción de Chepén año 2018?

OBJETIVOS

General:

Determinar la relación entre la G.I. y D.D. de las II.EE. Nivel Primaria Jurisdicción de Chepén.

Específicos:

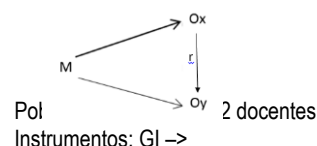
Identificar nivel G.I. de las II.EE.
Nivel Primaria Jurisdicción de Chepén
Identificar el nivel de II.EE.

Nivel Primario.
Establece la relación entre la dimensión organización, liderazgo, innovación, evaluación, investigación de la GI y DD.

VARIABLES

2.1 Gestión Institucional.
Desempeño docente.

MÉTODO: DISEÑO INVESTIGACIÓN COREXXXX



INSTITUCIÓN ESTUDIO.

Sustentado con teorías
PROEIB (Año 2008) Gestión Institucional
MBDD: Desempeño Docente.

Metodología: Aplicación y Validación Instrumentos, Gestión, institucional y desempeño docente.

Práctica: Radica los resultados obtiene CN
Investigación verificada correlación variables.

HIPÓTESIS:

General:

H1 : La GI se relaciona significativamente con el D.D.

De las II.EE. del Nivel Primario Jurisdicción Chepén.

Ho : La GI no se relaciona xxxx de las II.EE. Nivel Primario Jurisdicción de Chepén.

